

Santiago, tres de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don Jaime Andrés Conejeros Véliz, abogado, cédula nacional de identidad [REDACTED] en representación de Camila Isidora Muñoz Cuevas, cédula de identidad [REDACTED] ambos domiciliados para estos efectos en [REDACTED] comuna de [REDACTED] Región Metropolitana, quien vino en interponer denuncia en procedimiento de tutela laboral por transgresión de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la Ilustre Municipalidad de Vitacura, R.U.T. N° 69.255.600-3, representada por Alcaldesa, Sra. Camila Merino Catalán, [REDACTED] ingeniera civil de industrias, ambas domiciliadas en Avda. Bicentenario 3800 comuna de Vitacura, Región Metropolitana, a fin de que el Tribunal tutele eficazmente los derechos fundamentales de su representada que han sido vulneradas y se ordene el pago de las prestaciones que se indican. Señala que su *representada comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada a partir del 1 de septiembre de 2021, según consta en los Decretos N°709 de fecha 21/09/2021 y N°150 de fecha 31/01/2022, en los que se aprobaron sendos contratos de honorarios para realizar el siguiente cometido: 'Realizar evaluación, implementación y gestión de proyectos de Innovación en Seguridad Ciudadana y vinculación con los vecinos en temas de Seguridad Pública, realización de gestión de relaciones y comunicaciones con organismos públicos a cargo de la seguridad ciudadana del país, con el Consejo Comunal de Seguridad Pública y seguimiento del Plan Comunal de Seguridad Pública, específicamente; todo lo relacionado al Observatorio de Seguridad Pública'*.

Luego, en el mes de febrero de 2022, fue reasignada a la Subdirección de Operaciones, en funciones que no decían relación con el Observatorio de Seguridad Pública, sino que con labores de Atención al Vecino, a través de plataforma UNE, esto es, generación de respuestas según requerimientos, tales como solicitudes de imágenes y/o grabaciones, solicitudes de fiscalización por ruidos molestos, también dar respuesta a reclamos por ruidos molestos según hojas de ruta, realización planilla de despliegue operativo inspectores municipales, soporte en realización de informe ejecutivo sobre recolectores de reciclaje, entre otras.



Por último, el 27/04/2022, nuevamente fue reasignada a VitaCentro que funcionaba en las dependencias de la Municipalidad ubicadas en Avda. Las Tranqueras 2566, comuna de Vitacura, donde se efectúan las actividades recreativas para el adulto mayor de la comuna, además, actividades de apoyo para los innovadores de VitaEmprende, coordinar a los equipos de Tarjeta Mi Vita y de Innovación y Sustentabilidad, todas labores que no guardan relación con el cometido específico para los que su representada había sido contratada. Expone que a partir de lo antes señalado, puede afirmar que su representada durante todo el tiempo que trabajó a favor de la demandada (1 año y 1 mes) realizó numerosas funciones, muchas de las cuales se apartaron del cometido para el que fue contratada. Indica que en cuanto a su jornada de trabajo, ésta era de 9.00 a 18.00 horas de lunes a jueves y los viernes de 9.00 hrs a 17.00 hrs. Manifiesta que la remuneración pactada para efectos de lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo equivale a la suma de \$1.803.700.- A su vez, no está demás indicar que la falta de escrituración del contrato hace presumir como ciertas las condiciones laborales declaradas por el trabajador según prescribe el artículo 9 del Código del Trabajo y constituye un incumplimiento de parte del empleador mantener a trabajadores prestando sus servicios sin un contrato que conste por escrito.

Señala que, a pesar de las numerosas funciones que hacía y que fueron mencionadas, se la contrató bajo la norma del artículo 4° de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias.

Manifiesta que en efecto, las labores prestadas por su representada eran las habituales de la municipalidad, no se trataron de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que, como se respaldará en la etapa procesal correspondiente, la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión.

De lo antes dicho, resulta claro que por el solo hecho de haberse apartado las funciones que desarrolló su representada a favor de su ex empleadora respecto del cometido específico, éste no reunió las exigencias que para ello establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883, norma excepcional que, por lo demás, debe ser interpretada



en sentido estricto y restringido y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2° del Código del Trabajo; y tampoco siendo aplicable a este caso el artículo 4 de la Ley N° 18.883, procede establecer que la condición laboral de su representada corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

Indica que en la especie, entre su representada y su ex empleadora existió por un 1 año y 1 mes un vínculo de subordinación y dependencia, circunstancia que se acreditará en la etapa procesal que corresponda. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a sus contratos, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad, sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores. Expone que la circunstancia de que su representada realizara funciones extrañas a su cargo, como se probarán en la etapa procesal correspondiente, son indicios también para verificar una relación de subordinación y dependencia. Siendo todos estos hechos claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad. Cuestión precisa que intenta probar, con el efecto de que se constate y declare que dichos índices, constituyeron el reconocimiento que en la práctica ha sido cuestionado por la demandada, no procediendo tal discusión, toda vez que, constatado dichos índices procede necesariamente la declaración de relación laboral en la sentencia definitiva.

Asimismo, durante la vigencia de su relación contractual se le reconocieron un grupo de beneficios como, por ejemplo, feriado legal ya que le otorgaron vacaciones sin afectar su remuneración; podía tomarse días administrativos, se le otorgaba dinero para vestuario, entre otros.

ANTECEDENTES DE VULNERACION DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES

1.- Acoso laboral denunciado en febrero de 2022.



Manifiesta que su representada comenzó a trabajar el 1 de septiembre de 2021 en el Observatorio de Seguridad de la Municipalidad de Vitacura, su jefe directa era Camila Astraín, quien, prácticamente desde el primer día de trabajo generó para su representada un clima laboral hostil, a través de malos tratos y solicitudes muy desubicadas como, por ejemplo, señalarle que como ella y la alcaldesa se llamaban Camila, la nombraría por su segundo nombre "Isidora", por lo que solicitó que su casilla de correo institucional figure como Isidora Muñoz y no por su primer nombre. Indica que los malos tratos se manifestaron mediante formas de lenguaje verbal y no verbal, respecto de estas últimas (no verbales) se pueden graficar en su forma de comunicarse de un modo agresivo en su tono, hostil en su trato y amenazante en sus expresiones de sarcasmo e ironía. Así, por ejemplo, en una reunión de feedback convocada por la Sra. Astraín, su representada le comentó su molestia respecto al clima laboral, y cómo ello ha entorpecido la comunicación y productividad en el equipo de trabajo, ante lo cual Camila Astraín reconoció haber tenido este tipo de problemas en trabajos anteriores y que trabajaría en ello, lo que sería un augurio acerca de la manera en que se llevaría a futuro la relación con su representada. Señala que en otra oportunidad, el 8 de febrero de 2022, luego que su representada le hiciera a la Sra. Astraín una pregunta técnica, ésta le contestó de muy mala manera al señalar que *"tú deberías saberlo"*, a lo que su representada muy desconcertada le respondió: *"por favor, no me hables así"*, acto seguido, la Sra. Astraín, gritándole, señala: *"si tienes algún problema conmigo háblalo con el gerente"*. Al día siguiente, su representada solicitó una reunión con la Directora de Seguridad, Pía Greene, quien es amiga de Camila Astraín, y no pudo realizarse "por falta de tiempo". Luego de la frustrada reunión con la Directora de Seguridad, su representada con licencia médica por Covid. A su regreso, la Sra. Astraín le solicitó a su representada que se reunieran, oportunidad en que le manifestó lo disconforme que estaba con su trabajo y que ya lo había conversado con Pía Greene (Directora). Lo anterior generó una sensación de frustración en su representada ya que la semana que estuvo con licencia hizo un gran esfuerzo en la actualización de las Bases de Datos y enviarlas a su mail, todo esto con el preciso objetivo de no sobrecargarla a ella ni a su compañero de trabajo por su ausencia, debido a lo anterior, su representada le respondió que siempre había cumplido con su trabajo y demostrado su compromiso con el trabajo que estaban haciendo, que, por lo demás, le gustaba mucho, respondiendo la Sra. Astraín, textualmente: *"soy un tipo de persona que es pesada, si eso no te acomoda es una decisión que tendrás que tomar tú"*, *"nadie me*



contrató por simpática", "no es primera vez que asumo un cargo de liderazgo", "no pierdas tu tiempo en un trabajo en el que te hacen sentir mal", todo esto en un tono elevado y sarcástico dirigido a su representada. Luego de esto la amenazó con darle término a su contrato. Otros hechos y situaciones que generaron el clima hostil para su representada dicen relación con amenazas constantes de despido/término de contrato, situaciones de poca empatía, que se pueden relatar en dos situaciones excepcionales, en las que su representada no tuvo con quién dejar a su hijo de 4 años que estaba muy enfermo y no podía asistir al jardín infantil, por lo que le detalló el problema a Camila Astraín y, luego, le solicitó trabajar desde la casa por ese día, ante lo cual la Sra. Astraín le señaló que estaba prohibida esa práctica así que tenía que pedir el día administrativo, y así lo hizo, sin embargo le pidió enviarle las bases de datos actualizadas ese mismo día (administrativo) por la mañana. Agrega que también su representada sufrió malos tratos y humillaciones delante de otros compañeros de oficina y de otras personas que ingresaron a la oficina. A veces, incluso con gritos, críticas poco constructivas, y comentarios fuera de lugar -algunas dirigidas únicamente a su representada, y otras tanto a ella como a su compañero de trabajo- tales como: "me mandan esto antes que esto y les pego", "es la última vez que te lo digo", "gracias a mí no los echaron", "esta es la última advertencia, Isidora" (segundo nombre de la demandante por la cual la llamaba como se relata con antelación), "una más y los echo", "nunca puedo contar contigo", "me haces pensar que no sabes con tu pregunta y eso me genera desconfianza", "no veo tu esfuerzo", "esta es la última vez que voy a tener esta conversación contigo", todo esto con falta de argumentos y con extremo ahínco; así como también, comentarios como: "nos haces quedar mal como institución", y otras como: "mejor esto lo hago yo, porque si te lo dejo a ti no vamos a terminar nunca". Con esto quiero constatar la minimización y ninguneo sistemático que Camila Astraín ha realizado respecto de los esfuerzos, méritos y logros de su representada.

También, emitió comentarios de desprestigio de la calidad como profesional de su representada, desde la primera semana de trabajo, con comentarios como: "te contraté porque tu ex jefa me dijo que se te podía negrear". Indica que su representada, a pesar del clima hostil generado por su jefa Camila Astraín, siempre se esmeró en hacer bien su trabajo, permaneciendo muchas veces en su oficina hasta pasadas las 22.30 horas. A pesar del poco tiempo transcurrido y al ser estos actos ejecutados de manera sistemática, le generó a su representada una afectación a su autoestima además le provocaron problemas para dormir, vértigo producto del estrés



(pérdida de equilibrio, vómitos y náuseas), problemas gástricos, fatiga extrema, sentimientos de fracaso y tristeza. En razón de todo lo expuesto, en tres oportunidades intentó reunirse con Pía Greene Directora de Seguridad y jefe de Camila Astraín. Debido a los fallidos intentos, el día 18/02/2022 presentó una denuncia de todo lo ocurrido con Camila Astraín al Director de Recursos Humanos, ante lo cual el día 28/02/2022 se adoptó como medida la separación física entre su representada y Camila Astraín mientras durase la investigación, reasignándose a su representada a otras funciones, ya que fue derivada a la Subdirección de Operaciones en condiciones de trabajo radicalmente opuestas a su lugar de trabajo en el Observatorio de Seguridad, puesto que, de trabajar en una oficina privada ubicada en el tercer piso y con vista fue trasladada a trabajar en el piso cero, sin ventilación y con una construcción al lado, estando expuesta a productos químicos y ruidos en extremo molestos como taladros durante la jornada laboral.

2.- Reanudación del acoso e intromisión en el correo electrónico asignado a su representada

Agrega que su representada comenzó a trabajar en la Subdirección de Operaciones el día 1/03/2022 y su nuevo jefe era Alejandro Tapia, sin embargo, el día 05/04/2022, después de 36 días en el lugar en que, supuestamente, su representada estaría resguardada de Camila Astrain, se reanudó el acoso por parte de la Sra. Astraín y Pía Greene, Directora de Seguridad Pública, quienes, por lo demás, como ya lo señala, son amigas muy cercanas. La nueva situación de acoso ocurrió en la mañana del 5/04/2022, cuando Camila Astrain le envió un mail a su representada, solicitando que hiciera un trabajo para la Dirección de Seguridad, ante lo cual le preguntó a su nuevo jefe si debía enviárselas y este último le dijo que no, ya que había una separación de funciones entre la Subdirección de Operaciones y la Dirección de Seguridad, por lo que debía responder eso. Así lo hizo su representada, además le ofreció a la Sra. Astraín su ayuda para enseñarle a filtrar una base de datos, lo anterior por correo electrónico enviado con copia a su jefe Alejandro Tapia. El correo enviado por su representada no fue bien recibido por Camila Astraín, ya que se comunicó directamente con el nuevo jefe de su representada para preguntarle si el mail enviado estaba validado por él, y él respondió que sí. Acto seguido, Alejandro Tapia citó a su representada a su oficina y le muestra un correo enviado por Camila Astraín a él, con copia a Pía Greene, preguntando nuevamente por la validez de lo dicho por su representada, a lo que Alejandro Tapia le señala que aún



no lo responde. Luego, a eso de las 17.00 hrs., ingresó Pía Greene a la oficina de Alejandro Tapia, a continuación, Alejandro Tapia, instruido por Pia Greene, le pidió a su representada enviar las Bases de Datos para que no se produjeran "problemas" producto de lo anterior, su representada volvió a revivir los episodios de acoso y hostigamiento de cuando Camila Astraín era su jefa, sintió una absoluta y total falta de resguardo, ya que la separación física no cumplía su objetivo de separar a la denunciada y a la denunciante. Ese día, su representada se retiró del trabajo a las 18:34 hrs. y cuando llegó a su casa, agobiada y con sensación de desamparo, le envió varios mensajes de Whatsapp a Camila Astrain, en donde le indicó que desistiera de su cometido de agotarla mediante el acoso constante para que renuncie, porque no iba a hacerlo, mucho menos ahora, de acuerdo a la imagen de captura que adjunta. Habiendo transcurrido dos semanas del anterior episodio, a las 11:40 hrs. del día 19/04/2022 su representada se percató que, en la carpeta de borradores de su casilla de correo institucional, había un borrador de correo de fecha 05/04/2022, con Camila Astrain como destinataria, y su representada como remitente. En este borrador de mail se añade una especie de introducción, que no fue escrita por su representada: *"¡Hola Camila! Tal como te comenté por interno, quiero dejar...."*

Después de la fuerte impresión causada a su representada al encontrarse con este mensaje, le mandó un Whatsapp a Camila Astraín, preguntándole por qué razón se había metido a su computador, que eso era ilegal, entre otras cosas, enviándole un pantallazo de lo que encontró en su computador, lo cual, por supuesto, fue negado por la Sra. Astraín.

Cabe destacar que su representada quedó estupefacta, se preguntaba ¿cómo llega este mail a la carpeta de borradores de su correo institucional?, si la única persona que tenía este Whatsapp era Camila Astraín, ¿quién más puede tener acceso a dicha información?, ¿qué injerencia/poder tiene Camila Astrain para acceder a su correo desde su equipo? Indica que ese mismo día, su representada se dirigió a la Central de Cámaras (que estaba al frente de su lugar de trabajo en el piso cero) para solicitar videograbaciones de lo ocurrido el día 05/04/2022, con un rango entre 20:40 y 20:50 hrs., rango estimado por ella en función del horario en que se guardó el borrador (20:48 hrs.). Habiendo visto los videos, su representada solicitó que se los enviaran formalmente, así a las 12:50 hrs. se le envió por Google Drive un enlace en donde se encuentran los 4 videos, en los que se puede apreciar lo siguiente: - En el primer video, aparece su representada caminando desde la oficina de Alejandro



Tapia hacia el pasillo que guía a la salida, a las 18:34 hrs. - En el segundo video, se ve su salida desde la puerta de entrada de la recepción, también a las 18:34 hrs. - En el tercer video, se ve al motorista Osvaldo Catalán, de la Dirección de Seguridad Pública, ingresar a las 20:45 hrs. al hall de entrada del piso en que trabaja su representada, donde se dirige directamente al sector donde está ubicado el computador de su representada. Este funcionario se mantiene por aproximadamente tres minutos en el lugar y luego se retira de inmediato. - En el cuarto video, se ve al mismo motorista desde otro ángulo del pasillo, en el mismo horario.

El episodio continuó, puesto que, cuando mi representada regresa del almuerzo, se percató que el Encargado de Cámaras (Hernán Aguilera, persona que había enviado el email con las videograbaciones) a las 13:26 hrs. había recuperado el mensaje enviado, bloqueando su acceso al drive en donde estaban estos cuatro videos., conforme se aprecia en la imagen de más abajo. Aún consternada por lo sucedido, su representada le preguntó a su jefe Alejandro Tapia acerca de la razón del bloqueo del acceso a los videos y este último le respondió que: *"fue porque Pía Greene lo pidió y no le quedó otra que hacerle caso"*. Luego, su representada le solicitó permiso para hablar con Osvaldo Catalán, el motorista que sale en el video, sin embargo, el Sr. Tapia no la autorizó ya que no quería involucrarse en un problema con Pía Greene. Ese mismo día, Pía Greene bajó al piso cero para reunirse con varias personas, a puerta cerrada en la oficina de Felipe Álvarez, ubicada atrás del lugar de trabajo de su representada. Cuando Pía Greene sale de la oficina del Sr. Álvarez, mi representada le preguntó por qué había dado la orden de bloquear el acceso a los videos que le habían enviado, respondiendo, la Sra. Greene que había que hacer la solicitud formal a ella y que *"no la inculpe de falsedades porque ella nunca dio esa orden"*.

Agrega que luego, su representa nuevamente le preguntó a Alejandro Tapia, del bloqueo de los videos, dado que le había dicho que Pía Greene le había dado la orden a él, y se retracta de sus dichos previos (reitera, luego de reunirse con la Sra. Greene), vale decir, indica ahora, que él había dado la orden de bloquear el acceso de su representada a los videos, siendo muy enfático en señalar que fue él quien decidió dar la instrucción, *"para no tener problemas con ella, puesto que Pía es la Directora"*. Con todo, no se entiende por qué esto podría haber sido un problema, al ser un intento de dilucidar una situación muy grave como fue inmiscuirse en el computador y en el correo institución de su representada, salvo que



la denunciada quisiera ocultar algo. Expone que después, en ese mismo día, su representada realizó la solicitud formal de las videgrabaciones mediante correo electrónico enviado a las 17.01 hrs. a Pía Greene, el que fue respondido a las 17.52 hrs. por Hernán Álvarez (la misma persona que le enviado anteriormente los videos) en que adjunta un link para ver los videos, sin embargo, aún faltaban los videos en que su representada había salido de la oficina ese día 5/04/2022 a las 18.34. Manifiesta que concluyendo la jornada de ese día, a las 19.44 hrs., Pía Greene ordena abrir un sumario para investigar las graves acusaciones formuladas, reiterando que ella no había dado la orden de bloquear las videgrabaciones enviadas en una primera ocasión a su representada. Relata que al día siguiente, al iniciar su jornada laboral, su representada se percató que tenía en su correo electrónico una citación a declarar por un sumario, a las 17.00 hrs. del mismo día, sin saber si se trataba de lo sucedido o de la denuncia por acoso presentada en el mes de febrero de 2022. Se presentó a esa hora, el Fiscal a cargo era Sebastián Gardeweg, además estaba Erick Carrillo, quien se encargó de grabar la declaración que le tomaron. Luego, su representada presentó los nuevos antecedentes que para ella significaban un evidencia adicional y continua a la situación de acoso denunciada en el mes de febrero de 2022, sin embargo, le indican que esto era constitutivo de delito y que debía hacer un curso de denuncia penal. El 21/04/2022, durante la mañana, Pía Greene le indicó a su representada que, a raíz de la investigación sumaria que ordenó realizar, mandaría de inmediato a alguien para que efectuara una pericia a su computador. Acto seguido, su representada llamó inmediatamente a una abogada penalista (Josefa Bejarano), quien le señaló que no diera autorización de aquello. Inmediatamente, la anterior abogada efectuó la denuncia al Ministerio Público, oportunidad en que su representada envió un correo electrónico, dirigido a Pía Greene y Alejandro Tapia, con copia a Paulina Lobos, administradora municipal, y Camila Merino, alcaldesa. Según se puede apreciar en imagen de más abajo.

Investigación delito informático

 Isidora Muñoz Cuevas

Jue 21/04/2022 13:20

Para: Pía Greene Meersohn: Alejandro Tapia Gatica CC: Alcaldesa: Paulina Lobos Herrera

Estimado Alejandro y Pía:



Tal como ustedes saben, habiéndome dado cuenta el 19/04/2022 de que existe la posibilidad que alguien haya ingresado a mi computador cometiendo un delito informático, me vi en la obligación de denunciarlo al Ministerio Público, con objeto de que se investiguen los hechos denunciados.

Indica que junto con su abogado, solicitaron al Ministerio Público se realice una pericia informática al computador involucrado, por tanto, se hace necesario que dicha evidencia no sea alterada por nadie, esto a propósito de que se enteró que quieren llevárselo para periciarlo personas que no tienen las competencias para hacerlo. Por tanto, en caso de que quieran revisar, hacer una copia, o llevarse su computador para alterar la evidencia me veré obligada a denunciar la irregularidad de esta situación.

Saludos.

Camila Muñoz. -

Responder | Responder a todos Reenviar

Agrega que el 21/04/2022, su representada solicitó verbalmente el registro de cámaras completo (los 4 videos) y no se los dieron, producto de esto, se dirigió a conversar con Osvaldo Catalán, quien señaló que no entendía de qué le estaba hablando, se le detalla el asunto y le señala no ser el único que estuvo en la oficina ese día, que además se encontraban Alfredo Garrido y Felipe Álvarez dentro de la oficina a esa hora, quienes desconoce a qué hora se retiraron de la Subdirección de Operaciones del piso cero. Además, negó haber ingresado al computador de su representada. Indica que el 22/04/2022, su representada al llegar a trabajar se percató que se habían llevado su computador, ante lo cual le preguntó a Alejandro Tapia quién se lo había llevado, habida consideración que dicho acto estaba prohibido por el Ministerio Público, ya que podrían alterarse pruebas y ya estaba advertido de esto las Sras. Paulina Lobos, Camila Merino y Pía Greene y el Sr. Mauricio Irrázabal. El Sr. Tapia le informa que, a las 8:45 hrs., Javier Pino, por orden del Director de Informática, se llevó su computador cambiándolo por otro, todo esto por la orden de la Sra. Paulina Lobos, Administradora Municipal, asimismo, le bloquearon el acceso a su cuenta del correo institucional, como se aprecia en imagen de más abajo. Cabe destacar que esta situación se mantuvo invariable hasta la fecha de su despido. Argumenta que sin embargo, dado que no es la única forma en que se podía acceder al correo institucional, su representada accedió



a éste a través de Google Chrome, percatándose de TODOS los movimientos que realizaron desde la incautación de su computador, tales como: eliminación de mensajería, la cual contempla ítems bastante particulares, se borran los correos que dan cuenta de sus cometidos de honorarios; feedbacks positivos; informes que elaboraba y enviaba su representada; informes que refieren a multas, reclamos e infracciones a locales comerciales; los que ratifican su asistencia al sumario por acoso laboral, los que demuestran que se le habían enviado videos e imágenes desde Central Cámaras, correos que dan cuenta de sus activaciones de protocolos de vigilancia para personas víctimas de VIF, y así, una serie de correos. Además, se percató de la existencia de un IP que no corresponde a sus dispositivos habituales (186.11.82.116) y que, por lo demás, paralelamente, a la hora en que su representada revisaba los movimientos, permanecía activo un dispositivo con la misma IP (dado que correspondía a un computador, el suyo, que está situado en la Municipalidad). Relata que en presencia de ella, se eliminaron correos electrónicos que daban cuenta de la Atención al Vecino, que estaba realizando su representada, que precisamente era un cometido que informalmente se le había asignado luego de su denuncia por acoso laboral efectuada en febrero de 2022. Así las cosas, después de haber transcurrido casi 2 meses de haberse adoptado y llevado a cabo la medida de resguardo de separación de funciones con Camila Astraín, su representada estaba en una peor situación, ya que además del acoso laboral y el clima laboral hostil generado por Camila Astraín, se agregaba la abierta transgresión a su derecho a la privacidad, al haberse intervenido su casilla de correo institucional, aún más, después de lo sucedido, al haberse bloqueado su acceso al correo electrónico, su representada carecía de una casilla de correo institucional. Al haberse bloqueado su correo institucional, su representada se vio impedida de realizar labor alguna, dado que sus nuevos cometidos correspondían a responder solicitudes a los vecinos, relacionadas con solicitudes de imágenes, infracciones, reclamos, etc., los que debía efectuar desde su correo institucional. Producto de lo anterior, desde su correo personal, solicitó en varias oportunidades que le restituyeran el correo institucional. A consecuencia todo lo antes relatado, el día 26/04/2022, su representada tuvo que ir al psiquiatra, quien le diagnosticó angustia, expectación ansiosa, inquietud psicomotora, tensión emocional, inseguridad y baja autoestima, desencadenadas producto de una relación de maltrato laboral, sin embargo su representada no quiso que le extendieran una licencia médica, ya que necesitaba trabajar para que le pagaran a fin de mes y no dentro de meses como ocurre con los pagos de licencias por parte de la Isapre.



3) Querrela criminal, nueva reasignación de funciones y aislamiento laboral

Expone que luego de lo sucedido, el día 27/04/2022, su representada fue reasignada a VitaCentro, a un edificio que queda en Avda. Las Tranqueras 2566, comuna de Vitacura, asignándole un lugar de trabajo que quedaba en un subterráneo con vista a una pared, sin ventilación, sillas plásticas y con herramientas de trabajo en estado defectuoso. Su nuevo jefe sería el Sr. Diego Riveaux, debiendo presentarse en VitaCentro el 2/05/2022. El día 4/05/2022, agobiada y desamparada por todo lo sucedido, su representada en plena jornada laboral perdió el equilibrio, por lo que tuvo que tomar un taxi y asistir de urgencia a la Clínica Alemana, recibiendo el diagnóstico de Vértigo posicional paroxístico benigno, por lo que al día siguiente escribió a Recursos Humanos solicitando cambiar la modalidad de teletrabajo. En el intertanto, el día 13/05/2022, su representada presentó una querrela por delito informático contra quienes resulten responsables ante el 4° Juzgado de Garantía, asignándose el RIT- 2979-2022. Señala que después de la presentación de la querrela, su representada insistió en que la municipalidad se definiera de manera formal en cuanto a sus nuevas funciones, teniendo que recurrir a la Contraloría General de la República, ante lo cual el 17/05/2022, Carlos Pizarro, investigador a cargo del sumario administrativo por la denuncia de sabotaje informático, dispuso una destinación transitoria a la Dirección de Sustentabilidad e Innovación ubicada en el Edificio VitaCentro. Argumenta que su representada siguió concurriendo a su lugar de trabajo en VitaCentro, sin embargo, debía efectuar trabajo rutinario que distaba mucho del cometido para el que fue contratada y que para nada guardaba relación con su profesión de Socióloga, lo que aumentó su sensación de frustración, puesto que ella ingresó a trabajar a la Municipalidad de Vitacura con muchas expectativas y por el hecho de ser acosada, hostigada, fue relegada a otro lugar en el que prácticamente no tenía trabajo y debía cumplir su jornada laboral de 9.00 a 18.00 hrs. en un lugar frío, con una silla de plástico, sin calefacción, con un mouse que no funcionaba, sin correo institucional, debiendo usar otra casilla de correo [REDACTED] para llevar a cabo el poco trabajo que se le asignaba. Indica que el hostigamiento contra su representada persistió puesto que la remuneración del mes de mayo de 2022 le fue pagada el 6/06/2022, después que su representada manifestara su molestia y preocupación en un correo electrónico dirigido a la jefe de remuneraciones de la denunciada. Por último, su representada tuvo que hacer una denuncia a Contraloría General de la República para poder llevar cabo sus funciones por teletrabajo durante las vacaciones de invierno, habida consideración que tiene un



XXNLXJZXYC

hijo de 4 años que no tenía con quien dejar a su cuidado, luego dicha modalidad se extendió por orden de su nuevo jefe Diego Riveaux, por lo que permaneció en su casa durante todo julio y agosto de 2022, siendo excluida del trabajo así, en más de una oportunidad ocurrió que había sido invitada a una reunión por zoom, sin embargo no le aceptaban su ingreso a dicha reunión, evidenciando el aislamiento laboral del que fue víctima.

4) Comunicación de despido sin causa legal.

Expone que su representada el día 1 de septiembre de 2022 recibió en su domicilio el Decreto Siaper N° 1277 en que se dispone el término, a contar del 5/09/2022, del contrato suscrito con la Municipalidad de Vitacura, señalándose la eliminación del Observatorio de Seguridad que motivaba el cometido para el que había sido contratada. Posteriormente, el 20/09/2022 recibió en su domicilio una rectificación del anterior Decreto Siaper, en el sentido que el término de su contrato era a contar del 1/10/2022 y no del 5/09/2022. En cuanto a la terminación de su contrato, la razón esgrimida no es verídica, puesto que, a la presente fecha, el Observatorio de Seguridad continúa en funcionamiento, por lo demás, dicho cometido fue ejecutado sólo un par de meses por su representada, ya que por situaciones de acoso laboral de las que fue víctima, fue reasignada a la Subdirección de Operaciones y luego a la Dirección de Sustentabilidad, por tanto, el término anticipado de su contrato fue el corolario del acoso laboral del que fue víctima casi desde el primer día en que comenzó a trabajar en la Municipalidad de Vitacura.

Señala que cabe agregar que, a la fecha del despido de su representada, los sumarios que se habían iniciado por las denuncias de acoso laboral en el mes de febrero de 2022 y por el sabotaje informático en el mes de abril de 2022, no habían concluido, por lo que estaban pendientes de investigación, por lo que resulta muy sospechoso que para el despido de su representada se esgriman hechos falsos, como lo es el término del Observatorio de Seguridad y que, además, se encuentran pendientes investigaciones sumarias denuncias por acoso laboral y de sabotaje informático

DERECHOS VULNERADOS, VIOLACIÓN DE ELLOS Y MOMENTO EN QUE SE PRODUCE

Como ya he precisado y dejado absolutamente claro, su representada habría sido objeto de actos de acoso laboral por parte de diversos funcionarios de la Municipalidad de Vitacura que vulneran abiertamente sus derechos



garantizados y contenidos en el art. 2º inciso 2º del Código del Trabajo y producto de ello su integridad psíquica y su dignidad como persona, de manera permanente, sistemática, planificada y consiente, vulneraciones que se producen casi desde el inicio de la relación laboral y hasta el 30 de septiembre de 2022, fecha esta última del término de su relación laboral, dichos hechos, conforme se detalló en el acápite anterior, se acrecentaron de manera desmesurada según transcurrían los meses. A mayor abundamiento, los hechos reseñados denotan derechamente un maltrato sistemático hacia su representada por parte de la demandada, por parte de empleados, quienes, claramente, se aprovecharon de su posición de poder respecto de ella, para abusar de la misma y maltratarla psicológicamente lo que queda de manifiesto, entre otras circunstancias, con la denuncia de acoso laboral y de sabotaje informático, el menoscabo de funciones y posterior aislamiento laboral, que no sólo vulneraron el derecho a la integridad física y psíquica de su representada, sino que también su derecho a la privacidad. Señala que todos esos hechos demuestran, una evidente transgresión a su dignidad personal y una grave falta de respeto a su condición de trabajadora, conducta que no sólo está reñida con las más elementales normas de la buena crianza y el buen trato laboral sino que con normas imperativas que obligan al empleador a un respeto debido al trabajador, como lo ordena el inciso 2º del Artículo 2 del Código del Trabajo: "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona", lo que en el caso de su representada no ocurrió.

Asimismo, los hechos descritos en esta denuncia relacionados a la intervención al correo electrónico de su representada, la denunciada vulneró al derecho fundamental referido al respeto y protección de la vida privada, consagrado en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República, además del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, consagrado en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la República.

Tan grave es la vulneración al derecho a la intimidad, efectuada por la denunciada, que, ni siquiera amerita un juicio de ponderación o balanceo, ya que no se visualiza que derecho de la denunciada se puede ponderar con el derecho a la intimidad, más aún si el ingreso al computador y al correo institucional de su representada, forma parte de lo que, en doctrina, se denomina como dimensión de descarte, esto es,



XXNLXJJZYC

aquella zona de la vida del trabajador donde la colisión de derechos no se produce y si se produce, está tajantemente resuelta a favor del trabajador. En cuanto al derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, se trata de un derecho civil y político y su fundamento se encuentra en la dignidad humana y en la libertad de las personas. De conformidad a lo antes expuesto, quedan de manifiesto las siguientes situaciones en que se vulneraron los derechos fundamentales de su representada:

- Cuando Camila Astraín, en forma sistemática, entre septiembre de 2021 y febrero de 2022 hostigó a su representada, motivando que presentara la denuncia por acoso laboral al Departamento de Personal de la Municipalidad de Vitacura.
- Cuando, como medida provisoria, enviaron a su representada al piso cero a la Subdirección de Operaciones para efectuar funciones de atención al vecino que no tenían relación con su cometido.
- Cuando intervinieron el computador de su representada para inmiscuirse en su casilla de correo, escribiendo un mensaje.
- Cuando retiraron su computador y comenzaron a eliminar mensajes tanto de la carpeta de entrada y salida de su casilla correo institucional.
- Cuando le bloquearon su correo institucional, debiendo su representada trabajar hasta la fecha de su despido con una cuenta de correo personal.
- Cuando, producto de la denuncia efectuada por el sabotaje informático efectuada a la Contraloría General de la República, ésta ordenó a la Municipalidad de Vitacura abrir un sumario, adoptándose como medida provisoria la derivación de su representada a otro lugar de trabajo con mínimas funciones referidos a temas de reciclaje.
- Cuando fue aislada laboralmente en la Dirección de Sustentabilidad, al no ser aceptada en reuniones, ignorada por su jefe y sin correo institucional.
- Cuando se le puso término a su contrato antes del 31 de diciembre de 2022, sin haber concluido los sumarios por acoso laboral y sabotaje informático.

En este caso, los documentos que se acompañan en un otrosí de esta presentación, evidencian indicios de las vulneraciones expuestas latamente en la presente denuncia. Es así, que es posible citar, a lo menos, los siguientes indicios:

PRIMER INDICIO: Cuando presentó una denuncia de acoso laboral contra Camila Astraín y fue reasignada a otras funciones de atención al vecino a un lugar de trabajo



que reunía peores condiciones al que tenía antes de presentar la denuncia, o sea quedó en una peor situación.

SEGUNDO INDICIO: Cuando terceros, al parecer empleados de la demandada, acceden a su computador y escriben un mensaje en la casilla de correo institucional de su representada dirigido a Camila Astraín y producto de lo anterior su representada presentó una denuncia ante el Ministerio Público y luego una querrela criminal ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago por delito informático.

TERCER INDICIO: Cuando se abre un sumario interno, se le bloquea el correo institucional y su representada es trasladada al Edificio VitaCentro en un peor lugar de trabajo y sin correo y absolutamente aislada laboralmente.

CUARTO INDICIO: Cuando a su representada se le ignora en su trabajo, ya que además de estar sin correo institucional, a las reuniones en que es invitada se la ignora y no se le permite su ingreso.

QUINTO INDICIO: Cuando a su representada se le informa el término de su contrato de trabajo, basado en hechos falsos como lo es la eliminación del Observatorio de Seguridad y sin que su representada se enterase si los sumarios por las denuncias de acoso y de sabotaje informático estuvieren concluidos.

ACCIÓN CONJUNTA DE NULIDAD DE DESPIDO

El Código del Trabajo, en su artículo 162, inciso 5°, es claro en establecer que, si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, el despido no producirá el efecto que le es propio, esto es, producir el término de la relación contractual, de tal manera se entiende subsistente en cuanto a la obligación de pagar remuneraciones y cotizaciones posteriores al despido.

En este caso en particular, la demandada no declaró ni pagó sus cotizaciones de seguridad social (salud, AFP y seguro de cesantía), entre marzo de 2012 a noviembre de 2020, de tal manera que no se estaría dando cumplimiento al inciso 5° del art. 162 del Código del Trabajo, razón por la cual necesariamente debe entenderse subsistente a la relación laboral, lo anterior para efectos de efectuar el pago de las prestaciones que en la misma disposición se especifica.

Por su parte, el inciso 7° del mismo artículo 162 señala que "Sin perjuicio de lo



anterior, (es decir, si el empleador convalida el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas), el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha de despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación al trabajador". Lo anterior importa que mientras el empleador no cumple con lo previsto en el inciso 5° antes citado, éste se encontraría obligado a hacer pago de las remuneraciones y demás prestaciones que surgen del contrato de trabajo durante el periodo a que se hace referencia en el inciso en comento, esto es, desde la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación a que se refiere el inciso 6° del artículo 162, constituyendo lo anterior en una verdadera sanción impuesta por el legislador.

VIN. ACCIÓN CONJUNTA DE COBRO DE FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

No obstante la precariedad laboral en la que trabajaba su representada, esto es, sin contrato de trabajo, su empleadora le permitió tomarse 1 semana de vacaciones en el mes de enero de 2022 (10/01/2022 a 17/01/2022) y 1 semana de vacaciones en el mes de febrero de 2022 (1/02/2022 a 7/02/2022) por lo que por concepto de feriado legal, su representada entre el periodo 1/09/2021 a 31/08/2022, tiene a su haber la cantidad de 7 días corridos, y por concepto de feriado proporcional tiene a su haber la cantidad de 1,75 días corridos.

IX. PETICIONES CONCRETAS

Conforme a todo lo expuesto, solicita sea acogida esta denuncia por vulneración de garantía fundamentales, declarando y condenando a la demandada a lo siguiente:

- a) Que entre mi representada y la Ilustre Municipalidad de Vitacura existió una relación laboral entre el 1/09/2021 y el 1/10/2022;
- b) Que se declare que se ha afectado las garantías constitucionales contempladas en el artículo 19 N°1,4 y 5 de la Constitución Política de la República de Camila Isidora Muñoz Cuevas;
- c) Que, conforme lo dispone el artículo 495 numeral 3 del Código del Trabajo, solicita se condene a la demandada, como medida de reparación, a publicar el fallo en dos lugares visible de la Municipalidad ubicada en Avda. Bicentenario 3800, comuna de Vitacura, dentro del plazo de 10 días desde que quede ejecutoriada la sentencia definitiva, y Carta de disculpas públicas extendida por la Municipalidad de Vitacura,



donde se reconozca que se han lesionado los derechos fundamentales de la denunciada y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse; o aquellas medidas que el Tribunal determine conforme al mérito de autos.

- d) Indemnización por vulneración de derechos fundamentales, por 11 meses de su última remuneración a la que habría tenido derecho si no hubiera sido discriminada (\$1.803.700.-), por este ítem se demanda la suma de \$19.840.700.-, o lo que se estime conforme a derecho y justicia;
- e) En virtud de lo previsto por el artículo 489 inciso 3º, la indemnización sustitutiva de aviso previo por años de servicio, esto es, la suma de \$1.803.700., la indemnización por años de servicio de \$1.803.700 y el recargo legal del 50% ascendente a \$901.850;
- f) Por 8.75 días pendientes de feriado legal y proporcional, la suma de \$526.080;
- g) Cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía por los periodos impagos desde septiembre de 2021 a septiembre de 2022, y las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y hasta su convalidación, a razón de \$1.803.700, en virtud de lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo;
- h) Las sumas demandadas que se ordene pagar deberán ser reajustadas con los incrementos e intereses legales correspondientes, regulados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, más una expresa y ejemplificadora condenación en costas a la demandada.

De conformidad a los artículos 2, 420, 423, 425, 446, 485, 489, 493 del Código del Trabajo y demás normas aplicables, termina solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia de tutela laboral en procedimiento de aplicación general por vulneración de tutelas fundamentales con ocasión del despido, de acuerdo a lo prescrito en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, y acción conjunta de declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido, cobro de feriado legal y proporcional, en contra de la Ilustre Municipalidad de Vitacura., representada por doña Camila Merino Catalán, ambas ya individualizadas, acogerla y en definitiva declarar que entre su representada y la demandada existió una relación laboral, que se vulneraron las garantías fundamentales de su representada con ocasión del despido, dar lugar a las acciones entabladas, declarar y condenar a la denunciada al pago de las indemnizaciones y prestaciones referidas en el Capítulo Peticiones Concretas, declarando que las sumas demandadas que ordene pagar el Tribunal deberán ser reajustadas con los incrementos e intereses legales correspondientes, regulados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, más una expresa y ejemplificadora condenación en costas a la demandada.



Acto seguido y en subsidio de la acción de tutela de derechos fundamentales descrita en lo principal de esta presentación y bajo el evento que no se dé lugar a ésta, en representación de Camila Muñoz Cuevas, interpone demanda por despido injustificado, declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido, cobro de feriado legal y proporcional, en contra de Ilustre Municipalidad de Vitacura, representada por doña Camila Merino Catalán, ambas ya individualizadas, por los mismos hechos en que se funda la acción de tutela de derechos fundamentales que consta en lo principal de esta demanda, los que por economía procesal da íntegramente por reproducidos para efectos de deducir la presente acción.

Asimismo, solicito que se tenga presente que, cuando se puso término a la relación laboral de su representada no se invocó alguna de las causales de despido. En resumen, su representada fue despedida sin indicarse alguna de las causales de terminación señaladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

Peticiones concretas. Solicita sea acogida esta demanda subsidiaria por despido injustificado, declarando y condenando a la Municipalidad de Vitacura a pagar las siguientes prestaciones:

- a) Que entre su representada y la Ilustre Municipalidad de Vitacura existió una relación laboral entre el 1/09/2021 y el 1/10/2022;
- b) En virtud de lo previsto por el artículo 162 en relación con el artículo 168, ambos del Código del Trabajo, la indemnización sustitutiva de aviso previo por un monto de \$1.803.700;
- c) En virtud del análisis armónico de lo previsto en el inciso segundo del artículo 163 y del inciso primero del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio (1 año), por un monto de \$1.803.700;
- d) En virtud de lo previsto por el artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, por un monto de \$901.850;
- e) Por 8.75 días pendientes de feriado legal y proporcional, la suma de \$526.080;
- f) Cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía por los periodos impagos desde septiembre de 2021 a septiembre de 2022;
- g) Las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y hasta su convalidación, a razón de \$1.803.700, en virtud de lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo;
- h) Las sumas demandadas que ordene pagar deberán ser reajustadas con los incrementos e intereses legales correspondientes, regulados en los artículos 63 y 173



del Código del Trabajo, más una expresa y ejemplificadora condenación en costas a la demandada.

En conformidad a los artículos 4, 7, 8, 10, 21, 41, 42, 48, 63, 71, 73, art. 162 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas aplicables, termina solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesta, en subsidio y para el evento de no ser acogida la acción de tutela deducida en lo principal de esta presentación, demanda conjunta por despido injustificado, declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido, cobro de feriado legal y proporcional en contra de la Ilustre Municipalidad de Vitacura representada por su alcaldesa Camila Merino Catalán, ambas ya individualizadas, acogerla y en definitiva declarar que el despido a que fue objeto su representada fue injustificado por ser carente de causal, y en definitiva condenarla a las sumas que indica en las peticiones concretas del cuerpo del libelo, todo lo cual demanda con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: *Que estando dentro de plazo comparece a estrados ALEJANDRO SILVA GONZALEZ*, abogado, y en representación, según se acreditará, de la **MUNICIPALIDAD DE VITACURA**, corporación de derecho público, en adelante, la "Municipalidad", ambos con domicilio para estos efectos en Av. Bicentenario N°3800, comuna de Vitacura, quien de conformidad con lo establecido en los artículos 452 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, encontrándose dentro de plazo legal para el efecto, vino en contestar la denuncia de Tutela Laboral, deducida en contra de su representada, por doña CAMILA ISIDORA MUÑOZ CUEVAS, Rut [REDACTED] solicitando desde luego, se rechace y desestime en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en atención a las consideraciones de hecho y de derecho que expuso.

Hace presente, que en relación a los hechos que se señalan en la denuncia, esta parte sólo aceptará aquellos que en definitiva resulten acreditados, desconociendo aquellos que no resulten probados por la denunciante/demandante.

De acuerdo a lo anterior, en esta etapa procesal y para los efectos de la prueba que deberá ofrecerse y rendirse a su respecto, **controvierte la totalidad de los hechos alegados por el actor**, salvo aquellos que resultaren reconocidos en esta contestación.



Cabe señalar, asimismo, que en la especie no existe indicio alguno que permita a la actora asilarse en la reducción probatoria que permite el artículo 493 del Código del Trabajo, motivo por el cual es dable exigirle un estándar común de prueba. En efecto, según se aprecia con nitidez, la denunciante, respecto de este particular no aporta antecedentes, sino que, únicamente, su apreciación o calificación de los hechos que ella dice haber ocurrido sin ninguna prueba, no reuniéndose ni remotamente el estándar exigido. En concreto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, el cual exige a la parte denunciada pronunciarse sobre los hechos contenidos en la denuncia, aceptándolos o negándolos en forma expresa, esta parte señala lo siguiente:

1.- Respecto de los hechos señalados en la denuncia, que esta parte considera efectivos:

- a) Es efectivo que la denunciante prestó sus servicios a partir del 1 de septiembre de 2021, y hasta el 1 de octubre de 2022, siendo su última remuneración ascendente a \$1.803.700.-
- b) Es efectivo que a la denunciante se le modificó en dos oportunidades su lugar de trabajo; no obstante lo cual, ello se hizo, según se verá, como una medida destinada a la protección de la denunciante como consecuencia de los hechos por ella denunciados ante el Comité de Acoso Laboral de la Municipalidad.
- c) Es efectivo que la denunciante comenzó prestando sus servicios para la municipalidad de Vitacura, en una primera instancia, para la Dirección de Seguridad, para luego ser trasladada a la Dirección de Operaciones y posteriormente a la Dirección de Sustentabilidad e Innovación; lo que en todo caso se hace, al igual que en el caso anterior, con la exclusiva finalidad de salvaguardar los derechos de la denunciante.
- d) Es efectivo que la denunciante, durante la vigencia del contrato entre ella y la Municipalidad de Vitacura, realizó una denuncia formal ante el Comité de Acoso Laboral.
- e) Es efectivo que la entonces directora de seguridad de la Municipalidad, Sra.



Pja Greene, ordenó la instrucción de un sumario administrativo, como consecuencia de los dichos de la denunciante, en referencia a que un tercero extraño habría preparado un correo electrónico a enviarse desde su casilla.

2 - Respecto de los hechos que a esta parte no le constan o no considera efectivos.

- a) No es efectivo que la denunciante prestó sus servicios a la Municipalidad de Vitacura, bajo el vínculo de subordinación y dependencia, normado por el Código del Trabajo. Lo efectivo es que, según se señalará con más detalle, la fuente legal del vínculo contractual que unió a su representada y a la denunciante es el artículo 4° de la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo.
- b) Es absolutamente falso lo señalado por la denunciante, en el sentido de que el contrato entre las partes no fue escriturado. Este sí fue escriturado y se acompañará en la oportunidad procesal correspondiente.
- c) Es incorrecto lo que señala la denunciante, en el sentido de que no ingresó a la administración bajo ninguna de las hipótesis que regula la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales. Lo cierto, es que la denunciante ingresó bajo la figura contemplada por el artículo 4° de dicha normativa.
- d) Es totalmente incorrecto lo señalado por la denunciante, en el sentido de que en los hechos existirían -supuestamente- rasgos de laboralidad. Lo que existía era un contrato, para la realización de un cometido específico, a cambio de un precio, normado por el artículo 4 de la ley 18.883.
- e) No constan a esta parte los hechos señalados por la denunciante, en el sentido de que ésta habría sido objeto de constante acoso laboral, reflejado en llamadas de atención en público, ofensas hacia su persona, afectación profesional, amenazas de pérdida de empleo, manifestación de disconformidad instándola a dejar el trabajo, tono sarcástico, gritos, cambio de nombre, amenazas de golpes, falta de empatía, ninguneo u otras por parte de la señora Camila Astraín, ni de ninguna otra persona.



- f) No es efectivo que la denunciante haya sido contratada para realizar funciones distintas a su cargo. Si en los hechos en algún momento se verificó esta situación, ello fue sólo producto de una decisión adoptada con posterioridad a su contratación y cuyo único móvil fue el resguardo de sus derechos, y que presuntamente podría haber estado siendo víctima de acoso laboral.
- g) Esta parte, por ende, desconoce que pudiera existir por parte de la denunciante una afección psicológica producida por supuestos malos tratos proferidos por doña Camila Astraín.
- h) Es falso que, en circunstancias de que se trasladó a la denunciante a otras dependencias municipales, como consecuencia de la presunta situación de acoso de que habría sido objeto, se le haya asignado un lugar físico subestándar.
- i) Se desconoce supuesta situación de acoso proferido a la denunciante por parte de Camila Astraín y Pía Greene con fecha 5 de abril de 2022, cuando la primera ya había sido trasladada a las dependencias de la subdirección de operaciones de la Municipalidad, obligándola a filtrar una base de datos, a pesar de que ya no dependía de la primera.
- j) No les consta en lo absoluto la existencia de un supuesto correo electrónico borrador, preparado para salir desde la casilla de correo de la denunciante, contemplando como destinataria la casilla de la Sra. Astraín.
- k) Se ignora completamente la efectividad de la situación descrita por la denunciante, en relación a la imposibilidad o negativa de la denunciante en orden a acceder a las cámaras de seguridad a fin de verificar si un tercero extraño intentó enviar un correo desde la casilla de la denunciante.
- l) No es efectiva la situación consistente en que se llevaron el computador de la denunciante, ni que se hurgó entre sus correos. Lo que aconteció fue que, en el curso del sumario administrativo incoado a propósito de los hechos denunciados, con arreglo a las facultades que asistían al fiscal investigador, se ordenó custodiar el computador como medida preventiva. Asimismo, es de señalar que no es efectivo que se borraron correos electrónicos de la denunciante.
- m) No es cierto que la demandante, una vez que fue trasladada a la dirección de sustentabilidad, fue excluida o marginada de una reunión zoom.



n) No es efectivo que, después de ser trasladada la denunciante a la dirección de sustentabilidad, se le siguió acosando, marginándosele de reuniones y destinándola a un lugar físico de trabajo subestándar, desconociéndose, en todo caso, las circunstancias de acoso anteriores a las que hace mención la denunciante.

o) Es falso que no se pagaron cotizaciones previsionales a la denunciante mientras estaba vigente el contrato de prestación de servicios que la vinculaba con la Municipalidad. Ya el relato que hace la denunciante al respecto es absolutamente inverosímil, refiriendo periodos que no calzan con el de la contratación.

p) No es efectivo que se adeuda suma alguna por concepto de feriado legal, proporcional, indemnizaciones por años de servicios, ni por ningún otro concepto.

q) Es totalmente falso que la terminación del contrato de autos, tiene relación con los hechos de acoso señalados en la denuncia.

I. REALIDAD DE LOS HECHOS. -

A continuación, y para claridad expone sucintamente cuáles fueron los hechos que motivan la denuncia de autos, a partir de los cuales, ni remotamente, se puede apreciar una afectación a garantía fundamental alguna de parte de esta Municipalidad, ni tampoco los presupuestos que habilitan a la denunciante, para accionar conforme con los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Lo efectivo es que se contrata a la denunciante bajo la modalidad a honorarios, con arreglo a lo expresamente autorizado por el artículo 4 de la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, para la realización de cometidos específicos relacionados con el funcionamiento del observatorio de seguridad de la Municipalidad de Vitacura, principiando la relación contractual con fecha 1 de septiembre de 2021.

Posteriormente, como consecuencia de una denuncia formal realizada por la Sra. Muñoz ante la Encargada de Departamento de Personal de la Municipalidad, con fecha 18 de febrero, se reúne el Comité de Acoso Laboral creado mediante decreto alcaldicio Sección 1ª N°10/1726 de fecha 24 de abril de 2022, que "Regula



la Actuación de la Municipalidad de Vitacura para la Tramitación la Prevención y Denuncia de Conductas Constitutivas de Acoso Laboral y/o Sexual” y decreto Siaper N°210 de 18 de febrero de 2022, que instruye Procedimiento de Investigación al efecto, instancia en la cual se adopta la determinación de que la denunciante sea destinada a otra dependencia municipal. Lo anterior, sin perjuicio de hacerse necesario el seguimiento respecto de lo que pueda estar ocurriendo en la unidad en la que en ese entonces se desempeñaba la Sra. Muñoz.

Luego, con fecha 25 de marzo de 2022, la alcaldesa de Vitacura instruye sumario administrativo, a fin de que se esclarezcan los hechos motivo de la denuncia de la Sra. Muñoz ante el Comité de Acoso Laboral, y posteriormente, en razón de los hechos señalados por la denunciante en la Dirección de Operaciones, en relación con el supuesto uso indebido del correo electrónico de la demandante por parte de terceras personas, con fecha 25 de abril se instruye un nuevo sumario administrativo a fin de que se esclarezcan los hechos.

La Sra. Muñoz, como consecuencia de los hechos relatados, fue destinada transitoriamente a la Dirección de Operaciones, a cargo del Subdirector de dicha unidad, Sr. Alejandro Tapia, para, posteriormente, como consecuencia de los nuevos hechos señalados por la denunciante, referidos a un supuesto uso indebido por parte de terceros de su correo electrónico, destinársele a una dependencia distinta de la del Centro Cívico de la Municipalidad de Vitacura, denominada Vitacentro, ubicado en Avenida Las Tranqueras 2566, adscrita transitoriamente a la dirección de Sustentabilidad e Innovación de la Municipalidad de Vitacura.

Seguidamente, con fecha 13 de mayo de 2022, la alcaldesa de Vitacura ordena acumular ambas investigaciones ya señaladas, en el curso de cuya acumulación, con fecha 17 de mayo, el fiscal instructor de dicha investigación, decide mantener la destinación de la Sra. Muñoz en la Dirección de Sustentabilidad, según señala la resolución en cuestión, tanto para el éxito de la investigación como para la debida protección de la presunta afectada, como medida preventiva dispuesta en el curso del sumario.

Durante la secuela de dicha investigación, habida consideración de una denuncia ante el Ministerio Público realizada en representación de la Sra. Muñoz, se dispone la mantención en custodia y completo resguardo del equipo computacional



que le fuera asignado a la denunciante en la Dirección de Informática, con el objeto de cooperar con la investigación ante dicha repartición y para la resguardar información que podría ser importante mientras se tramitaba el sumario administrativo instruido.

Posteriormente, con fecha 20 de septiembre de 2022, mediante decreto siaper rectificatorio N°1339 se pone término a la contratación de la Sra. Camila Muñoz. Lo anterior, con arreglo a lo fundamentado en el decreto siaper N°1277 de 1 de septiembre de 2022, considerando 4, en el sentido de que se dispuso la modificación del Reglamento Interno Municipal en múltiples materias, habiéndose eliminado de la estructura municipal el Observatorio de la Seguridad para el cual debía prestar sus servicios la denunciante, lo que evidentemente amerita el término de la contratación.

Posteriormente, concluido el sumario administrativo al que se hacía referencia con antelación, y atendiendo a lo concluido por el fiscal instructor de dicha investigación, mediante decreto alcaldicio siaper N°493 de 13 de julio de 2022, se sobresee la investigación iniciada a partir de los hechos ya relatados, no determinándose responsabilidades administrativas a partir de los hechos investigados, disponiéndose que se lleve a efecto una capacitación para la Srta. Camila Astraín Rubio de manera de mejorar el entorno laboral y las relaciones interpersonales.

Pues bien, según se puede observar, y se desarrollará a continuación, la Municipalidad de Vitacura en ningún caso conculcó garantía fundamental alguna de la denunciante. Muy por el contrario, contando previamente con todas las instancias para procurar la salvaguarda de los derechos de cualquier funcionario o prestador de servicios que se pudiera ver afectado, tan pronto como conoció de la situación que presuntamente afectaba a la denunciante, reunió un comité de acoso laboral para determinar las medidas a seguir como consecuencia de los hechos denunciados, así como también dispuso la realización de dos investigaciones sumarias a fin de establecer, o en su caso desestimar, la existencia de los hechos señalados por la denunciante y determinar la existencia de eventuales actos u omisiones contrarios a la probidad administrativa. En los contextos antes señalados y, con pleno consentimiento y acuerdo de la denunciante, la Municipalidad, para salvaguardar los derechos de la denunciante, destinó transitoriamente a la Sra. Muñoz a otras dependencias



XXNLXJJZYC

municipales, habida consideración de la situación de excepcionalidad que la misma denunciante decía existir.

Así, llama poderosamente la atención la denuncia de autos, sobre todo desde la perspectiva de la interpretación que hace de los traslados de lugar físico que se acordaron respeto de su persona. En efecto, en circunstancias de que las medidas adoptadas fueron adoptadas con acuerdo de la denunciante y para su debida protección, ahora, en su denuncia, intenta hacer creer que aquellas medidas justamente tenían un propósito contrario, es decir, conculcar sus garantías, lo que derechamente es falso y, se atreven a decir, mal intencionado. Lo anterior, desde que la Municipalidad, según ya se esbozaba, tan pronto como tomó conocimiento de los presuntos hechos de acoso, adoptó todas las medidas que estaban a su disposición para que la denunciante no se viera afectada por presuntos actos de acoso.

Asimismo, llama poderosamente la atención lo señalado por la denunciante en el sentido de que constituiría un atentado a la privacidad el hecho de haberse dado custodia a su computador, cuando, la medida en cuestión fue adoptada en el correspondiente sumario administrativo, incoado precisamente para constatar presuntos hechos de acoso, a propósito de denuncias hechas por ella misma y justamente para evitar que este fuera intervenido, como se hizo cuando este equipo estaba a disposición de la denunciante. Queda de esta forma totalmente clara la proporcionalidad de la medida empleada, tendiente a evitar que el computador de la denunciante pueda ser mal utilizado.

II. ALEGACIONES Y DEFENSAS.

1. - Cuestión previa. -

Para la correcta comprensión de la defensa de la Municipalidad en autos, previamente señala la estructura de la contestación de la denuncia formulada, para, posteriormente, en los siguientes capítulos, pasar a desarrollar con detalle las cuestiones que a continuación se esbozarán:



1.1- Denunciante fue contratada por la Municipalidad de Vitacura, bajo el régimen de honorarios, previsto expresamente por el legislador en el artículo 4 de la ley 18.883. Ergo, no aplica supletoriamente el Código del Trabajo.

1.2. - Denunciante, al no regirse por la ley 18.883, ni por el Código del Trabajo, sino exclusivamente por las normas pertinentes a su contratación, no puede accionar de tutela laboral, no siendo aquel el procedimiento destinado por el legislador al efecto.

1.3. - En subsidio de los dos puntos señalados con precedencia, no existe en los hechos afectación a garantía fundamental alguna por parte del municipio, ni por ende despido vulneratorio.

2. - Denunciante fue contratada bajo el régimen a honorarios previsto en la ley 18.883. La relación contractual entre la denunciante y la Municipalidad no es laboral regida por el Código del Trabajo, sino que la reconocida expresamente en el artículo 4 de la ley 18.883.

La denunciante intenta en su libelo convencer sobre la circunstancia consistente en que el vínculo que la unía con la Municipalidad era de naturaleza laboral, regida por el Código del Trabajo, habida cuenta de que se reunirían las características o indicios señalados en los artículos 7 y 8 de ese cuerpo de normas. Así, en un intento de demostrar lo anterior, señala que la demandante tenía un horario, recibía directrices de otra persona, contaba con un lugar de trabajo, derecho a capacitación, etc., prescindiendo de que, la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo, específicamente su artículo 4º, permite expresamente a la administración, la contratación de personas a honorarios, siempre y cuando se reúnan los requisitos ahí señalados, lo que no excluye que se puedan dar ciertos rasgos similares a los de una contratación regida por el Código del Trabajo.

El error que comete la contraria en autos a este respecto, consiste en partir de la premisa consistente en que, la manifestación de cualquier rasgo descriptivo de una relación laboral de las regidas por el Código del Trabajo, permite subsumir automáticamente la relación contractual que la supone en dicha normativa, en circunstancias de que perfectamente podemos estar frente a una relación regida por el



artículo 4º de la ley 18.883, pudiendo existir elementos comunes entre ambas relaciones contractuales.

Podrá resultar conveniente para la demandante identificar de manera un tanto tendenciosa un vínculo contractual regido por la norma precitada, con el vínculo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, ya que ello le permite acceder al pago de una serie de prestaciones, sin embargo, lo cierto es que al existir una contratación financiada por la municipalidad, para la realización de un cometido específico y accidental, corresponde aplicar lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 18.883, disposición que, atendida a la naturaleza de los servicios que describe y, principalmente considerando lo establecido en el artículo 1º inciso segundo del Código del Trabajo, aleja cualquier posibilidad en torno a la tendenciosa interpretación de la contraria. Lo anterior, zanja cualquier discusión al respecto, toda vez que la relación en cuestión justamente se encuentra sometida a un estatuto especial, regido por el artículo 4 inciso segundo de un estatuto distinto al Código del Trabajo, el contenido en la ley 18.883, el cual regula las relaciones laborales con funcionarios de las municipalidades, a la vez que reconoce expresamente otras figuras contractuales colaborativas, como el régimen a honorarios.

Dicho lo anterior, siendo evidente que la Municipalidad de Vitacura puede contratar ciertos servicios bajo la modalidad de honorarios y completamente factible que, bajo esa modalidad, se puedan verificar ciertos rasgos comunes a una relación laboral, como la existencia de horarios, directrices, capacitaciones, etc., es menester señalar qué requisitos concretamente se deben cumplir para encontrarnos en la hipótesis del artículo 4 de la ley 18.883, corroborando si ellos se verifican en la especie.

La normativa en comento prescribe que *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se registrarán por las*



reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”

Transcrita la norma en comento, esta contempla tres hipótesis de contratación, dentro de las cuales está la primera, referente a la *contratación de profesionales y técnicos en determinadas materias, para la realización de determinadas materias cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad*, cual es justamente el caso de autos, tal como señala el decreto alcaldicio 709 de 21 de septiembre de 2021 que dispone la contratación de la demandante, y en cuyo punto 2, se fundamenta la contratación en la *“necesidad del servicio de contratar personal especializado para realizar tareas específicas”*; señalando que el objeto del contrato, es, en específico, el cumplimiento de la función de analista en el Observatorio de la Seguridad.

En línea con todo lo anterior, según se acreditará, el Observatorio de la Seguridad, sección en donde se desempeñaba la denunciante, cumplía una función relativa a la recopilación y actualización de datos sobre delincuencia y seguridad, su sistematización y análisis, tendiente sobre todo a la elaboración de un plan comunal de seguridad pública 2022-2025, el cual es un instrumento de gestión con que debe contar la Municipalidad con arreglo al artículo 6 de la ley 18.695, observatorio cuyo funcionamiento concluyó posteriormente, toda vez que, a partir del 22 de junio de 2022 se modifica el Reglamento Interno Municipal, eliminándosele de la estructura municipal.

En otras palabras, la contratación de la denunciante tiene por objeto, sobre todo, el tratamiento de los datos sobre delincuencia a nivel comunal, tarea que no es inherente a un funcionario público. En efecto, el artículo 2° de la ley 18.883 dispone que los cargos de planta (en contraposición a honorarios o contratados) son aquellos que conforman la organización estable de la Municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley 18.695, agregando la ley que, respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se realice por el sector privado.

En el contexto de lo anterior, resulta del caso que, con arreglo al artículo 4° letra j) de la ley 18.695, las municipalidades pueden, con la cooperación de otros organismos (no se trata de una función esencial), adoptar medidas en el ámbito de la



seguridad pública, resultando del caso que la labor cumplida por la denunciante, resulta ser eminentemente técnica y, sobre todo, **accesoria al diseño y adopción de medidas**, al consistir sus funciones esencialmente en la recopilación, actualización y tratamiento de datos sobre seguridad, con el objeto de generar insumos para la posterior toma de decisiones en materia de seguridad, todo lo cual se acreditará.

Así, resulta del caso que nos encontramos claramente ante la hipótesis del artículo 4º primera parte de la ley 18.883 que permite la contratación a honorarios, al tratarse de labores accidentales, no habituales de las municipalidades, requiriéndose y contratándose a una persona experta o con dominio en la específica materia consistente en la obtención, tratamiento y actualización de datos en materia de seguridad, función, que si bien es de indudable importancia para la toma de decisiones a nivel municipal es de carácter accesorio y no habitual de la municipalidad. Nos encontramos, por ende, ante una contratación completamente lícita, ajustada a la normativa municipal, específicamente normada, distinta y no asimilable a una contratación regida por el Código del Trabajo, cuestión que deviene inexorablemente en el rechazo de la demanda, al no tratarse la denunciante de una trabajadora regida por el Código del Trabajo, ni tampoco una funcionaria pública regida por el correspondiente estatuto, sino que exclusivamente por las reglas determinadas por el contrato que la vincula con la Municipalidad y en su defecto, por las normas generales, todo, con arreglo al artículo 4 inciso final de la ley 18.883 y dictámenes de la Contraloría General de la República sobre la materia.

3. - En subsidio. Para el caso de estimarse que sí existe relación laboral. No existe afectación a garantía constitucional alguna, ni por ende despido vulneratorio.

Si bien, de ser ciertas las afirmaciones hechas por la denunciante respecto de la conducta manifestada por la Sra. Astraín, nos encontraríamos frente a hechos reprochables, tal como ya ha manifestado esta Municipalidad, conocida la denuncia respecto de los hechos en cuestión, se adoptaron todos los medios para proteger eficazmente la dignidad, privacidad e integridad de la denunciante.

En efecto, según ya se ha señalado, la Municipalidad de Vitacura cuenta con un protocolo que regula su actuación para la prevención y denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, aprobado mediante decreto alcaldicio



sección 1ª N°10/1726 de 24 de julio de 2019, el cual asegura la confidencialidad, celeridad y apoyo a la víctima o afectado, con foco en la prevención, pero también en la reacción

oportuna e idónea ante hechos que comportan un acoso laboral o sexual.

De esta forma, es que, con acuerdo de la propia denunciante, con el objeto de separarla de su presunta agresora, preservando la dignidad de la afectada, se toma la decisión de destinarla, de forma transitoria, primero, en la subdirección de operaciones, en otro lugar físico y bajo otra persona encargada y, después, en un lugar distinto al del centro cívico de la Municipalidad, completamente alejada de la presunta agresora.

Así, una lectura e interpretación de buena fe de los hechos bajo los dictados de las máximas de la experiencia y de las reglas de la lógica, indican que, al contrario de lo expresado por la denunciante en su escrito, el propósito de la municipalidad jamás fue el de continuar afectando la dignidad e integridad de la denunciante por la vía de trasladarla a lugares supuestamente inhóspitos, sino que otorgar protección a la denunciante, con arreglo a los protocolos preestablecidos y conforme con las decisiones que en su momento adoptó la institucionalidad prevista al efecto, es decir, el Comité de Acoso Laboral constituido con ocasión de la denuncia realizada, siendo el actuar totalmente proporcional y dirigido a proteger eficazmente la integridad psíquica y dignidad de la trabajadora.

Ahora bien, visto que el municipio, ante la denuncia formulada y según se acreditará, actuó correctamente y de forma proporcional a las circunstancias, vale preguntarse, si puede el municipio hacerse responsable por las presuntas conductas proferidas por la Sra. Astraín, debiendo señalarse de la manera más categórica que ello no puede ser así; en primer lugar, por cuanto la Municipalidad tiene al respeto únicamente una responsabilidad de medios y no existe en la legislación aplicable norma alguna que establezca una hipótesis de responsabilidad objetiva para el empleador respecto del particular.

Pues bien, a la luz del fallo, la municipalidad justamente adoptó una actitud proactiva frente a la situación, activando de inmediato los protocolos previamente establecidos, reuniéndose y conformándose un Comité de Acoso Laboral, adoptando



con inmediatez una resolución a la situación, la que fue aceptada por la denunciante, proporcional a la situación y que buscó evitar de forma eficaz continuar con la situación de acoso, por la vía de destinar transitoriamente a la afectada a otras dependencias municipales, junto con lo cual, se instruyó la sustanciación de sendos sumarios administrativos, a fin de verificar la existencia de eventuales responsabilidades y aplicar sanciones, no pudiendo sostenerse ni remotamente la existencia de una afectación por parte de la Municipalidad.

Asimismo, es menester agregar que destinación del computador de uso de la denunciante para ser mantenido en la Dirección de Informática, en ningún caso tuvo por objeto afectar su garantía de privacidad, sino que propender al éxito de la investigación, manteniéndolo en un lugar más resguardado, como consecuencia de una medida preventiva emanada de un sumario administrativo que no ha sido impugnado ni en la forma ni el fondo y que goza de presunción de legalidad e imperio conforme con lo dispuesto en el artículo 3° inciso final de la ley 19.880, resultando ser el hecho en cuestión un acto absolutamente proporcionado a la situación, precedido de una motivación clara y legítima y en donde, por lo demás, nunca se hizo análisis alguno de la información contenida en dicho computador, siendo falsas las aseveraciones hechas sobre el particular por la denunciante.

4 - En complemento del punto 3 precedente. La Tutela con ocasión del despido no procede en el caso de autos.-

Nuestra legislación laboral permite distinguir dos clases de tutela laboral. El artículo 485 del Código del Trabajo regula la tutela respecto de situaciones suscitadas durante la relación laboral, y también, el artículo 489 establece y reconoce la denuncia por tutela como consecuencia de hechos ocurridos con ocasión del despido.

Según se desprende de la denuncia, la tutela de marras se fundamenta en la segunda hipótesis, es decir, en la causal del artículo 489 del Código del Trabajo. Sin embargo, a pesar de la extensa descripción de los supuestos hechos según se aprecia de la denuncia, prácticamente nada se dice respecto de cómo estos se relacionan de alguna manera con el acto del despido.

En efecto, la denuncia, sobre este particular incurre en una importante omisión señalando únicamente que “En cuanto a la terminación de su contrato, la



razón esgrimida no es verídica, puesto que, a la presente fecha, el Observatorio de Seguridad continúa en funcionamiento, por lo demás, dicho cometido fue ejecutado sólo un par de meses por su representada, ya que por situaciones de acoso laboral de las que fue víctima, fue reasignada a la Subdirección de Operaciones y luego a la Dirección de Sustentabilidad, por tanto, el término anticipado de su contrato fue el corolario del acoso laboral del que fue víctima su representada casi desde el primer día en que comenzó a trabajar en la Municipalidad de Vitacura”

Según se puede observar, no existe absolutamente ninguna explicación razonable en la denuncia acerca de que cómo los presuntos acosos y el término de la relación serían parte de lo mismo. La verdad es que, después de una larguísima descripción de los hechos a que se habría visto expuesta la denunciada, la verdad es que nada fundamenta acerca del supuesto nexo que podría existir entre un supuesto actuar municipal y la terminación de su contrato; casi como si, naturalmente, inequívocamente la terminación del contrato fuera la obvia consecuencia de todas las circunstancias que se señala, debiendo agregarse que la denunciante no ha aportado ni señalado ningún hecho o antecedente que permita ni cercanamente colegir que la terminación sea consecuencia de los hechos narrados. Lo anterior, además sería totalmente inverosímil si se toma en consideración que la Municipalidad en general en ningún caso adoptó una actitud hostil hacia la demandante producto de los hechos denunciados, sino que todo lo contrario, pudiendo poner término a la contratación de inmediato una vez conocidos los hechos, optó por proteger a la denunciante y conservar el contrato vigente.

Así es evidente que la causa por la cual se pone término al contrato no es otra que la terminación, a nivel organizacional de la Municipalidad, de la sección denominada “observatorio de la seguridad”, según se acreditará. Indica que en la especie, resulta completamente imposible sostener, como pretendería la denunciante, pero no justifica, que las presuntas conductas de acoso no eran sino un acto inseparable de la terminación del contrato. Claramente, uno y otro hecho son distintos y no se relacionan, resultando del caso que lo que denunciante más bien pareciera hacer es una denuncia por hechos ocurridos durante la relación laboral, pero que, atendido a que nunca la entabló judicialmente mientras se encontraba contratada, intenta ahora de manera muy forzada identificar los presuntos hechos ocurridos con la terminación propiamente tal.



Lo cierto es que la causalidad es totalmente distinta a la pretendida y no explicada por la demandante. La decisión de poner término al contrato de la denunciante en caso alguno obedece a los hechos de hostigamiento por ella narrados, sino que, a una circunstancia distinta y totalmente ajena a los hechos de la denuncia, consistentes en que se tomó la decisión, según se acreditará, de terminar a nivel municipal con el observatorio de la seguridad, sección en la que se desempeñaba la actora, lo que consecuencialmente deviene en la terminación del contrato.

Manifiesta que la demanda de autos deberá ser desestimada y la actora condenada en costas, en razón de las siguientes consideraciones ya desarrolladas:

- a) La denunciante fue contratada para un cometido accesorio a las funciones propias de la municipalidad, transitorio, para la realización de labores accidentales y no habituales de la Municipalidad, según se acreditará. Por lo tanto, se rige por el contrato de prestación de servicios por ella suscrito, no aplicándose el Código del Trabajo.
- b) Que, lo anterior, deviene en la circunstancia consistente en que no procede la interposición de una acción de tutela laboral, debiendo inexorablemente que rechazarse ésta y, además, nada se debe por ningún concepto, desde que, desde el momento que no hubo relación laboral regida por el Código del Trabajo, mal se puede deber suma alguna por feriado legal, proporcional, indemnizaciones o nulidad del despido, desde que todas aquellas no se encuentran reguladas para casos como el de la especie.
- c) En subsidio, aun en el caso de que se entendiera que la denunciante sí se rige por el Código del Trabajo, resulta del caso que las presuntas agresiones de que habría sido objeto, lo habrían sido, no con ocasión del despido, sino que durante la relación laboral y sin ninguna relación con el término de la relación contractual.
- d) La Municipalidad, además, habiendo tomado conocimiento de las conductas de las que fue objeto supuestamente la denunciante, arbitró todos los medios para impedir la continuación de esta conducta.



En virtud de lo expuesto, disposiciones legales citadas, y lo señalado en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo y 485 y siguientes del Código del Trabajo; termina solicitando al Tribunal se sirva tener por contestada la denuncia de autos y, en definitiva, declarar que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, indemnizaciones, feriado proporcional, legal y nulidad del despido, con costas.

Acto seguido vino en contestar la demanda subsidiaria de despido injustificado, declaración de relación laboral, cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido, interpuesta por la demandante, doña Camila Muñoz Cuevas, solicitando desde ya la rechace en todas sus partes, por improcedente.

Debiendo tenerse todo lo dicho en la contestación de la tutela por reproducido en esta contestación y con expreso hincapié en lo siguiente:

1.- El contrato de marras era uno a honorarios, regido por las cláusulas del propio documento suscrito por las partes, convención que la ley autoriza expresamente a celebrar a la Municipalidad, concretamente el artículo 4 de la ley 18.883, no resultando aplicable el Código del Trabajo, y por lo tanto, tampoco el pago de las prestaciones demandadas, toda vez que estas suponen la existencia de un contrato en los términos de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, lo que no existe. Así, mal puede haber un despido injustificado, injusto o improcedente.

2.- A mayor abundamiento, las razones de la terminación del contrato de autos tienen una clara y evidente justificación. Consisten en la eliminación de la sección correspondiente al Observatorio de la Seguridad, no tan solo en los hechos, sino que también a nivel institucional al interior de la municipalidad, a través de una modificación al reglamento interno estudiada con detalle y que, junto con la modificación de autos, contiene cientos de otras modificaciones justificadas para el mejor y más ágil funcionamiento de la Municipalidad, cuestión que fue debidamente fundamentada, asimismo, en el decreto alcaldicio que pone término a la contratación.

Termina solicitando al Tribunal se sirva rechazar con costas la demanda de autos, junto con todas y cada una de las peticiones anexas señaladas en el petitorio del libelo.



TERCERO: Que en la etapa procesal pertinente se celebró la preparatoria de rigor, conciliación no se produjo y acto seguido el Tribunal procedió a fijar la controversia, la que se condice con:

FIJA HECHOS CONTROVERTIDOS:

- 1) Efectividad de haberse desempeñado la demandante para la demandada en los términos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, en la afirmativa, fecha de inicio, funciones desempeñadas, labores asignadas, jornada pactada, naturaleza del vínculo, remuneración percibida.
- 2) Fecha causas y circunstancias de la terminación de los servicios, cumplimiento, en su caso, de las formalidades legales.
- 3) Acreditada la naturaleza laboral de la relación, efectividad de adeudar la denunciada a la denunciante las siguientes prestaciones: feriado legal, proporcional y cotizaciones de seguridad social, en la afirmativa, monto y período que se adeuda respecto de cada una.
- 4) Efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas que se le imputan como constitutivas de acoso laboral, al tenor de lo indicado en la demanda, época y circunstancia.

CUARTO: Que se celebró el juicio de estilo, oportunidad en la cual las partes allegaron a estrados el material probatorio tendiente a acreditar sus pretensiones, la que se circunscribe a:

LA PARTE DENUNCIANTE INCORPORO LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA:

Documental:

1. Decreto 709 de fecha 21/09/2021, que autoriza contratación a honorarios de Camila Muñoz Cuevas para trabajar como analista del observatorio de seguridad.
2. Decreto 150 de fecha 31/01/2022, que autoriza contratación a honorarios de Camila Muñoz Cuevas para trabajar en el observatorio de seguridad.
3. Decreto 1277 de fecha 1/09/2022 en que se pone término a contar del 5/09/2022 al contrato de Camila Muñoz Cuevas.
4. Decreto 1339 de fecha 20/09/2022 en que se modifica la fecha de término del contrato de Camila Muñoz Cuevas.
5. [*] Correos electrónicos donde se le cambia el nombre a la denunciante de Camila a Isidora.
6. Correo de fecha



18/03/2022, enviado por la denunciante y dirigido a Rosa González de RRHH referida al sumario por acoso. 7. Intercambio de correos de fechas 5 y 4 de abril de 2022 entre la denunciante y Camila Astraín. 8. Captura de mensaje Whatsapp de fecha 5/04/2022 enviado por la denunciante a Camila Astraín solicitando que deje de acosarla. 9. Captura de imagen en que se aprecia correo de fecha 5/04/2022 en la bandeja de borradores del correo institucional de la denunciante. 10. Intercambio de correos de fecha 19 de abril de 2022 entre la denunciante y el encargado de cámaras, por los videos de la fecha y hora en que se redactó el correo en la bandeja de borradores de la denunciante, en que preliminarmente se los envían y luego se le bloqueó el acceso para acceder a ver los videos. 11. Intercambio de correos entre la denunciante, Pja Grenc y el encargado de cámaras de fecha 19/04/2022. 12. Intercambio de mensajes whatsapp entre la denunciante y Camila Astraín de fecha 19/04/2022, por el mail que estaba en la bandeja de borradores de la casilla de correo institucional de la denunciante. 13. Correo electrónico de fecha 21/04/2022 enviado por la denunciante informando que presentó una denuncia en el Ministerio Público, solicitando no acceder a su computador. 14. Correo electrónico de fecha 25/04/2022 solicitado explicaciones de la razón del retiro del computador del bloqueo al acceso a su correo institucional. 15. Captura de imagen donde se aprecia el bloqueo al correo institucional de la denunciante. 16. Mensajes whatsapp y correo donde se aprecia requerimiento de trabajo a la denunciante mientas está con licencia. 17. Correos de fechas 25 y 27 de abril de 2022, enviado por la denunciante y preguntando por el bloqueo al acceso a su correo institucional. 18. Correo de fecha 29/04/2022 enviado por la denunciante desde su correo personal preguntando por su situación laboral. 19. Correo de fecha 5/05/2022 enviado por la denunciante desde su correo personal a funcionaria de RRHH informando que se tuvo retirar de Vitacentro por mareos y pérdida de equilibrio. 20. Correo de fecha 9/05/2022 enviado por la denunciante desde su correo personal a funcionaria de RRHH informando de su estado de salud. 21. Resolución de fecha 17/05/2022, en que se dispone el traslado de la denunciante a la Dirección de Sustentabilidad. 22. Dos fotografías del primer lugar de trabajo de la denunciante en el Observatorio de Seguridad. 23. Dos fotografías del segundo lugar de trabajo de la denunciante en la Subdirección de Operaciones. 24. Fotografía del tercer lugar de trabajo de la denunciante



en Vitacentro Dirección de Sustentabilidad. 25. Querrela y certificado de envío de fecha 13/05/2022 presentada por la denunciante ante el 4° Juzgado de Garantía por delito informático. 26. Orden de investigar de la PDI de fecha 5/10/2022. 27. Veintidós capturas de imagen donde se aprecia eliminación de archivos y correos de la denunciante, 28. Capturas de imagen donde se aprecia que hay dos computadores trabajando sobre la IP asignada a la denunciante. 29. Seis capturas de imagen donde se aprecia que no consideran a la denunciante en una reunión de fecha 26/09/2022 a la que había sido invitada. 30. Certificado médico de fecha 26/04/2022, extendido por el psiquiatra Marcelo Botto. 31. Certificado de atención de urgencia de fecha 4/05/2022 extendido por el médico de urgencias Giancarlo Zuccone. 32. Captura de Instagram de la Municipalidad, donde consta publicación de fecha 28/06/2022 en que se celebra 1 año de la creación del observatorio de seguridad. 33. Captura de Instagram de la Municipalidad, donde consta carta de la Alcaldesa de Vitacura en Diario El Mercurio hablando del Observatorio de Seguridad. 34. Captura de la página web donde consta carta de la Alcaldesa de Vitacura publicada el 6/10/2022 en Diario El Mercurio hablando del Observatorio de Seguridad.

LA PARTE DENUNCIADA INCORPORÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA:

Documental:

1. Contrato a honorarios de fecha 1 de septiembre de 2021, celebrado entre la Municipalidad de Vitacura con Camila Isidora Muñoz Cuevas.
2. Decreto N°709 de fecha 21 de septiembre de 2021, que aprueba contrato de honorarios señalado en el N°1 precedente.
3. Contrato a honorarios de fecha 12 de noviembre de 2021, celebrado entre la Municipalidad de Vitacura y Camila Isidora Muñoz Cuevas.
4. Decreto N°1087, de fecha 27 de diciembre de 2021, que aprueba el contrato señalado en el N°3 anterior.
5. Contrato a honorarios de fecha 1 de enero de 2022, celebrado entre la Municipalidad de Vitacura y Camila Isidora Muñoz Cuevas.
6. Decreto N°150 de fecha 31 de enero de 2022, que aprueba el contrato señalado en el N°5 anterior.
7. Decreto Siaper N°1277 de fecha 1 de septiembre de 2022, que pone término al contrato a honorarios suscrito entre la Municipalidad de Vitacura y la Sra. Muñoz.
8. Decreto Siaper N°1339, de fecha 20 de septiembre de 2022, que



modifica el Decreto indicado en el N°7 precedente. 9. Liquidaciones de sueldo de la demandante de los meses julio, agosto y septiembre año 2022. 10. Informe de cometido a honorarios de los meses de enero, marzo, abril de 2022, de la Sra. Muñoz. 11. Decreto Sección 1ª N°20/35 de fecha 6 de enero de 2022, que aprueba informe final de Camila Muñoz Cuevas, correspondiente al mes de noviembre de 2021, con el correspondiente informe de cometido. 12. Decreto Sección 1ª N°20/1985 de fecha 16 de diciembre de 2021 que aprueba informe final de Camila Muñoz Cuevas, correspondiente al mes de diciembre de 2021, con el correspondiente informe de cometido. 13. Oficio emitido por la Contraloría General de la República N° E-203695 de fecha 12 de abril de 2022. 14. Consulta N° W011001/2022, de la Contraloría General de la República, que consiste en la denuncia efectuada por la Sra. Camila Muñoz Cuevas. 15. Formulario sobre denuncia de acoso laboral y/o sexual de la Municipalidad de Vitacura, presentado por la Sra. Camila Muñoz Cuevas, en el departamento de personal, con fecha 16 de febrero de 2022, con carta que narra los hechos denunciados. 16. Memo reservado N°1 de fecha 18 de febrero de 2022, de Subdirector de Administración de Personal a Administradora Municipal, por el que remite acta N°1 del comité de acoso laboral. 17. Acta N°1 del comité de Acoso Laboral, señalada en el N°16 precedente. 18. Memo N°8 de fecha 21 de febrero de 2022 de Administradora Municipal al Director de Asesoría Jurídica, por el que se solicita proceder a investigar los antecedentes a fin de esclarecer los hechos denunciados por la Sra. Muñoz, y en caso que corresponda iniciar investigación sumaria. 19. Decreto Siaper N°328 de fecha 25 de marzo de 2022, por el que se ordena instruir investigación sumaria. 20. Decreto Siaper N°486 de fecha 22 de abril de 2022, por el que se ordena instruir investigación sumaria. 21. Decreto Siaper N°616, de fecha 13 de mayo de 2022, que decreta acumular las investigaciones sumarias y elevarlas a sumario administrativo. 22. Resolución de fecha 22 de abril de 2022, dictada en investigación sumaria, que ordena solicitar la custodia y resguardo del computador asignado a Camila Muñoz Cuevas. 23. Resolución de fecha 27 de abril de 2022, dictada en sumario administrativo, que dispone la destinación transitoria de la Sra. Camila Muñoz Cuevas, de la Dirección de Seguridad Pública a Vitacentro (Dirección de Sustentabilidad e Innovación) 24. Resolución de fecha 17 de mayo de 2022, dictada en sumario



administrativo, que ordena mantener la destinación transitoria de Camila Muñoz Cuevas, a la Dirección de Sustentabilidad e Innovación de la Municipalidad de Vitacura. 25. Resolución de fecha 19 de mayo de 2022, dictada en sumario administrativo que ordena proceder a certificar que el equipo de Camila muños cuevas (sic) se mantiene en custodia y resguardo en la Dirección de Informática. 26. Decreto Siaper N°943 de fecha 13 de julio de 2022, que sobresee el sumario administrativo. 27. Reglamento N°7/4 de fecha 30 de septiembre de 2021, de Organización y Funcionamiento Interno de la Municipalidad de Vitacura 28. Reglamento N°7/5 de fecha 22 de junio de 2022, de Organización y Funcionamiento Interno de la Municipalidad de Vitacura. 29. Decreto Sección 1ª N°10/1726 de fecha 24 de julio de 2019 que aprueba el Procedimiento que regula la actuación de la Municipalidad de Vitacura, para la tramitación la prevención y denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

TESTIMONIAL: Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

1. Rosa Amelia González Poblete, cédula de identidad [REDACTED] quien expuso ser Directora de Personas de la Municipalidad de Vitacura y hasta el 7 de mayo encargada del departamento de personal, agrega conocer a la denunciante a quien sindicó, señalándola como Camila Isidora Muñoz y expone que como encargada del departamento de personal cuando ella ingresó le tocó entrevistarla, hicieron el procedimiento de reclutamiento de ingreso de ella y cursaron el contrato de honorarios como departamento de personal. Expone que el aludido contrato de honorarios suscrito recuerda que a ella se le contrató en septiembre de 2021, bajo la modalidad de un contrato honorarios sumaalzada con un cometido específico que dice relación con un tema de realizar análisis revisar antecedentes relativos a de seguridad pública para el observatorio que en ese tiempo estaba en el organigrama de funcionamiento de la municipalidad, en ese contexto se le contrato en un cometido específico primeramente en septiembre de 2021 y luego se renovó un nuevo contrato para el 2022 en las mismas condiciones. Expuso que dicha vinculación concluyó pues les llegó la documentación de poner término al contrato considerando la cláusula tercera del mismo, porque la Alcaldesa puede poner término a este por razones de buen servicio, o derechamente sin existir alguna causa, pero en el caso puntual de ella entiende, que respecto del



observatorio de seguridad pública se hizo una modificación al reglamento interno y se eliminó el observatorio comenzando a hacer ese trabajo otros profesionales. Expone que en la actualidad las funciones del observatorio las realiza el departamento de seguridad pública en otros términos. Se le llamó observatorio a una unidad dentro de la dirección de seguridad pública para realizar análisis de seguridad pública, análisis para generar proyectos de seguridad. Se eliminó el observatorio, el proyecto. Señala que además de ser jefa de personas de la municipalidad fue parte de un comité de acoso laboral, expone que ella fue parte de ese comité como encargada del departamento de personal, lo que estaba establecido por decreto alcaldicio, se generó ese comité para evaluar las posibles denuncias que pudiesen haber de parte de algún funcionario en contexto de acoso laboral o sexual. Señala que siendo parte de dicho comité se presentó una denuncia por parte de la señorita Muñoz, señala que fue en febrero de 2022, expuso que la demandante hizo llegar su carta denuncia en su oficina, y que ella debía recepcionar y someterla a conocimiento del comité de acoso el que era presidido por el Director de personas de esa época, había una persona de la dirección jurídica y una persona del área de prevención de riesgos. Señala que en cuanto a la denuncia se adoptaron medidas por parte del comité, el que en esa oportunidad toma conocimiento de la denuncia se da lectura a la carta presentada en la que se denuncia que había un trato hostil, que habría habido una especie de maltrato por parte de una persona que también era a honorarios en la misma unidad en el observatorio y también señalaba temas relacionados con la directora de seguridad pública de esa época. El comité el mismo día que se dio lectura a la carta decide citar a la denunciante y escuchar su relato, oportunidad en la que ella se presentó a eso de las 15 horas ante el comité y expuso su situación y se adoptaron las medidas de hacer un cierto resguardo hacia ella, ellos como comité debían informar a la administración municipal, y se solicitó a la administración la posibilidad de cambiarle el cometido, resguardar su condición de profesional y ver opción de que fuera supervisada por otra unidad municipal y en la eventualidad que fuere mas allá ver la posibilidad de hacer una investigación sumaria. Expone que se tomó lectura, y luego de oír a la denunciante se tomó acta y se envió en sobre cerrado los antecedentes a la administración municipal y la administradora de esa época señaló que quería cambiarle el cometido de



XXNLXJZXYC

labores específicas que hacen los honorarios y por otro lado designarla bajo la supervisión de otra persona y con posterioridad entiende que se tomó la decisión de hacer una investigación sumaria. Agrega que se hizo la investigación sumaria, expone que por ley es la alcaldesa o alcalde en ejercicio quien toma la decisión de ordenar la investigación sumaria y se remite a la dirección jurídica quien designa un fiscal. Expuso que el fiscal designado por la dirección jurídica y fue nombrado don Carlos Pizarro, quien fue funcionario, el con posterioridad se fue de la municipalidad. Era abogado de la dirección jurídica. Expone que ella no tiene mayores antecedentes del sumario, pues no tiene acceso al mismo porque es secreto, y queda en la dirección jurídica. Consultada expuso que el sumario fue sobreesido, señala que ella entiende que en esta situación hubo 2 sumarios, señala que uno de los sumarios era por el tema del acoso laboral, que es lo que ellos informaron como comité y el otro sumario se hizo en relación a una denuncia que ella hizo porque le estaban interviniendo su computador, luego estaban en paralelo ambos sumarios. Indica que se unificaron ambos sumarios y se sobreesió en su conjunto. Expone que su intervención respecto de aquel solo se circunscribe a comunicar a la Contraloría. Expone que la señora Camila hizo una presentación a la Contraloría y les pidieron el sumario. Señala que en cuanto a las medidas adoptadas en el sumario expuso que dentro del sumario se tomaron medidas de resguardo, expone que lo que a ellos les llegó como departamento de personal fue un documento del fiscal instructor del sumario, ella entiende que desde la misma dirección de seguridad pública y dado lo requerido por la administración fue enviada dentro de la misma dirección de seguridad pública al área de operaciones y paso ahí a tener la supervisión del subdirector de esa época. Expone que esa fue una de las medidas y con posterioridad se tomó la decisión de enviarla a la dirección de sustentabilidad, expone que esto todo lo vio el fiscal. Expone que ella siguió trabajando bajo el contexto de labores que le dio el director de sustentabilidad, la unidad de sustentabilidad dependía de otra dirección. Señala que el término de su contrato fue a partir del 1 de octubre de 2022 y cuando se le modifica su paso al departamento de sustentabilidad se mantuvo su mismo contrato, y el término del contrato fue por la conclusión del observatorio pero efectivamente al término de contrato ella ya no estaba en el observatorio, la finalidad de enviarla a sustentabilidad fue para sacarla de la



dirección de seguridad pública en resguardo a ella por lo que estaba pasando. Estando en sustentabilidad de hecho se le otorgó la posibilidad de teletrabajo porque tiene a su cargo un menor de edad. Señala que dicha medida de cambios se originaron para resguardar a la demandante por toda la situación que se generó como consecuencia del sumario. Fue el fiscal quien requirió aquello para poder continuar con el sumario.

Contrainterrogada expuso que las funciones del observatorio de seguridad son cometidos específicos, señala que no hablaría de funciones, eran cometidos específicos que realizaban profesionales que tenían por finalidad generar proyectos futuros en materia de seguridad. Expone que las funciones del observatorio estaban incorporadas en el reglamento, pero con la modificación de este se eliminaron dichas funciones. Se le exhiben a la testigo los documentos incorporados bajo los números 27 y 28 de la documental allegada a la causa por la demandada; procediendo la testigo a leer los documentos dando cuenta que en ambos se leen las descripciones de funciones propias de seguridad las que son similares quedando claro que existió una modificación del nombre de la entidad. Expone que en cuanto al cambio de funciones la denunciante fue a hablar con ella de ese tema y fue destinada de forma verbal a la subdirección de operaciones, dependiendo de don Alejandro Tapia, expone que dicha subdirección tiene que ver con temas de fiscalización en la comuna, inspección, hay inspectores municipales y gente que realiza funciones de distinta índole, expone que dicho cambio de cometido específico no fue sujeto a ningún decreto alcaldicio. Expone que ella vió a la demandante trabajando en el piso 3 en un co-work, en ese lugar se desempeñaba en el observatorio y la subdirección está en el mismo edificio pero en el piso 0. Expone que en dicho piso 0 al momento en el que la demandante estuvo trabajando ella no fue y nunca la vio en esa oficina, y en ella habían bastantes funcionarios que son los fiscalizadores, patrulleros de seguridad pública. Expone que la denunciada era prestadora de servicios a honorarios y se llama Camila Astraín y expone que desconoce porque se decide cambiar de funciones a la señora Muñoz y no a la denunciada, expone que la decisión del cambio fue de la administración municipal dentro de la misma unidad pero dependiendo de otra jefatura. Expone que entre que se realiza la denuncia y se decide cambiar a la denunciante de funciones transcurrió un periodo de no más de 1 mes, durante dicho mes ambas (denunciante y denunciada, ambas



XXNLXJJZYC

pares) siguieron trabajando juntas y cuando se adopta la decisión de cambiar a la denunciante de las funciones entiende que fue antes que se iniciara el sumario, esto es solo con la denuncia planteada. La administración municipal adopta la decisión de cambiarle la jefatura, de hecho su jefatura era la directora de seguridad pública en ese tiempo. Indica desconocer porque se decide el cambio en esos términos por parte de la administradora municipal de la época. Indica que por medio de un correo electrónico se informa dicha decisión. La Administradora Municipal adoptó la decisión solo con la denuncia. Expone desconocer si la administradora realizó alguna gestión de investigación. Expone que ella solo vió el correo electrónico. Señala que las labores que se le encomendaron con posterioridad fueron decididas por el subdirector de operaciones y señala desconocer que labores le fueron asignadas. Expone que cuando se empezó a tramitar la investigación el fiscal instruyó que ella se fuera a la dirección de sustentabilidad esto fue aproximadamente en abril de 2022 y expone que la denunciante se fue del municipio a partir del 1 de octubre de 2022, es decir se hace la denuncia, es enviada a la subdirección en el piso 0 el sumario se inicia aproximadamente en marzo-abril y en octubre la demandante ya no prestaba servicios. Es decir entre marzo y octubre la denunciante fue objeto de dos cambios de funciones y luego desvinculada. Expone que las separaciones de la denunciante dentro de lo que es el decreto que existía en esa oportunidad (hoy existe otro procedimiento de acoso), se habla de tomar medidas de resguardo, por lo tanto el resguardo era sugerir el cambio de la unidad, y con dicho cambio el nuevo jefe de doña Camila Muñoz sería don Alejandro Tapia sin perjuicio de que la directora era la misma, esto es la señora Greene. Expone que ella nunca hablo con la señora Astraín, si lo hizo en varias ocasiones la denunciante, de hecho la señorita Muñoz le manifestó que a pesar del cambio de funciones decretado por la administración municipal el hostigamiento no cesó y se mantuvo.

2. Carlos Guillermo Pizarro López, cédula de identidad [REDACTED] quien expuso ser Abogado, e indica reconocer a doña Camila Muñoz, a quien reconoce porque ella trabajaba en la Municipalidad de Vitacura, ejercía labores a honorarios en el Observatorio de Seguridad Pública, aproximadamente en el año 2022, desconoce el periodo exacto porque el sólo estuvo en la municipalidad desde noviembre de 2021 y se fue en septiembre



de 2022, y expone que cuando él llegó la denunciante cree que ya estaba en la Municipalidad. Indica que en el período en el cual él se desarrolló al interior del municipio se desempeñó en la dirección de asesorías jurídicas, siendo abogado de la misma y entre otras llevaba los sumarios administrativos dentro de la institución. Expone que efectivamente existieron dos sumarios generados por una denuncia ejercida por la denunciante, el primero de ellos se generó en mayo de 2022 cuyo fiscal fue el jefe de rentas por presunto maltrato laboral y el segundo de los sumarios fue a propósito de una denuncia que también hizo la señora Muñoz por una presunta intervención de su equipo computacional en el que él ejerció de fiscal, señala que posteriormente se acumularon ambos y él fue designado como fiscal instructor de ambos acumulados. Señala que en cuanto al primer sumario fue por presuntos maltratos ejercidos por la persona que ejercía supervisión respecto de ella, la denunciante trabajaba en el observatorio y desarrollaba las funciones propias que le encomendaban y había mal ambiente laboral, se generó un sumario se investigó y se acumuló con el otro, como se indica precedentemente, señala que él llevó la investigación e indica que no logró acreditar en ningún momento que haya sido intervenido su computador y respecto al maltrato laboral propuso que se hiciera un trabajo de equipo por el mal ambiente laboral que se estaba desempeñando en ese observatorio de seguridad pública. Expone que el primer sumario se gestó en marzo de 2022 y el segundo en abril de 2022. Él recibe la instrucción de ser sumario y es designado como fiscal, la primera investigación la estaba tramitando el jefe de rentas, luego se acumula a la más nueva porque la alcaldesa tiene la facultad de designar al fiscal que ella estime pertinente. Indica que cuando él recibe el sumario inicial estaba en proceso de investigación, se habían tomado declaraciones y él volvió a tomar declaraciones. Indica que cuando él comienza la investigación y se inicia el sumario había transcurrido un mes aproximadamente. Expone que la denuncia pasó por un comité y ese comité establece si la denuncia tiene algún grado de verosimilitud y seriedad y eso se le informa a la alcaldesa y ella dentro de sus facultades decide si iniciar o no un procedimiento sancionatorio. Expone que entre febrero y marzo (esto es entre que se genera la denuncia y que se inicia el sumario) la denunciante según entiende fue cambiada del observatorio a la subdirección de operaciones, decisión que él entiende que lo debe haber decidido la directora de seguridad Pública de ese entonces, esto es



la señora Pía Greene, quien en los hechos denunciados figuraba como la directora de la denunciante y también estaba acusada de maltrato, es decir quien decide cambiar a quien presuntamente tenía el rol de victimaria es quien es sindicada como una de las presuntas victimarias. En mérito de eso dentro del sumario que a él le corresponde decide sacarla de esa división y enviarla a sustentabilidad, expone que él adoptó esa decisión e incluso lo comentó con la denunciante, señala que aquella decisión debe haberse materializado en mayo de 2022. Expone que él no logró dar por acreditado ningún acto constitutivo de acoso, sin perjuicio de ello hizo recomendaciones pues evidentemente el clima laboral no era el más adecuado, las recomendaciones se dirigen a hacer un programa de mejorar las relaciones en el observatorio de seguridad pública. Indica que cuando él hace esas recomendaciones la señora Muñoz no estaba en el observatorio pero ella debía volver pues la decisión de traslado era transitoria. El sumario concluyo aproximadamente en julio de 2022. El sumario dicta un sobreseimiento y más allá de las recomendaciones se decide que la señora Muñoz debe volver al observatorio. Expone que el desconoce cuando ella volvió porque él después se fue de la municipalidad el 1 de septiembre de 2022. Expuso que realizo múltiples diligencias en el sumario, entre las cuales destaca no solo las declaraciones sino que también para los efectos de establecer si había existido intervención de los equipos computacionales se hizo asesorar por personas que manejaban dicha materia y no se logró acreditar dicha intervención, y otra diligencia fue solicitar el resguardo del aludido computador a fin de evitar intervención de aquel, el computador quedo en resguardo bajo llave y sujeto a cualquier diligencia que el Ministerio Público pudiese requerir, cosa que nunca ocurrió. Indica que el conversó con Camila por el tema del traslado a sustentabilidad, le comunico la decisión y ella estuvo de acuerdo con dicho traslado, precisamente para evitar que se pudiesen vulnerar sus derechos. Indica que el computador quedo en resguardo en la dirección de informática de la Municipalidad bajo llave, lo que le consta porque lo vio personalmente.

Contrainterrogado expuso que la medida adoptada con el fin de mejorar el clima laboral se adoptó aproximadamente en el mes de julio de 2022, indica que el observatorio a esa fecha ya no funcionaba porque se cambió el reglamento interno, es decir no tiene certeza si estaba funcionando, expone que probablemente se estaba cerrando el área. Señala que como medida



transitoria de resguardo se adoptó el cambio a la dirección de sustentabilidad, expone que respecto de dicho cambio no existió decreto pues bastaba su decisión, estaba dentro de sus facultades. Indica que el retiro del computador no requería el acuerdo de la denunciante, expone que el retiro fue generado precisamente para evitar la intervención de terceros, indica que él cree que ella le comentó la interposición de una querrela y por lo mismo decidió retirar el equipo. Expone que la señora Astrain era la supervisora del observatorio, ambas son a honorarios, por lo tanto no existe el cargo de jefatura. Indica que Camila Astrain supervisaba el trabajo de Camila Muñoz. Interrogado por el Tribunal expuso que concluido el sumario se recomienda hacer estas charlas en pro de la mejoría de un clima laboral de un departamento que estaba fencicndo en proceso de término, señala desconocer cuanto tiempo transcurrido desde su relación hasta el cierre del departamento, indica desconocer si la señora Muñoz volvió a prestar servicios al observatorio. Expone que el cometido específico al cual es derivada la denunciante en las dos oportunidades durante la vigencia de la investigación era diferente a aquel para el cual fue contratado, y se adopta esa decisión con la finalidad de resguardar sus derechos fundamentales que presuntamente podían haber sido vulnerados, expone que respecto del cambio de funciones decretado con él al área de sustentabilidad se materializó con la anuencia de la denunciante y dicha dirección en la actualidad aún existe y las labores que ella desempeñó en dicha dirección desconoce quién las desempeña en la actualidad, señala que cuando él habló con el director de sustentabilidad le requirió que la incorporara a su equipo y en virtud de eso le encomendó ciertos trabajos pero desconoce cómo fue su desempeño.

QUINTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

- a) Que la denunciante ingresó a prestar servicios para la Ilustre Municipalidad de Vitacura, bajo la figura de prestación de servicios a honorarios con fecha 1 de septiembre de 2021, mediante decreto alcaldicio N° 709, en el que se indica que es contratada para realizar el siguiente



cometido: Realizar evaluación, implementación y gestión de proyectos de innovación en Seguridad ciudadana y vinculación con los vecinos en temas de Seguridad Pública, realización de gestión de relaciones y comunicaciones con organismos públicos a cargo de la Seguridad Ciudadana del país, con el Consejo Comunal de Seguridad Pública y/o seguimiento y control del Plan Comunal de Seguridad Pública, específicamente: analista en el observatorio de Seguridad Pública ;

- b) Que el primitivo decreto alcaldicio decretaba una extensión en los servicios de la denunciante hasta el 31 de diciembre de 2021:
- c) Que con fecha 31 de enero de 2022 mediante decreto alcaldicio N° 150 se autoriza un nuevo contrato de prestación de servicios a honorarios entre la denunciante y la denunciada, encomendándose nuevamente el mismo cometido específico pretérito, estableciendo dicho decreto como fecha de término del mismo aquel del 31 de diciembre de 2022
- d) Que la denunciante fue desvinculada de sus funciones el día 1 de octubre de 2022 mediante decreto alcaldicio N°1339, decreto que establece como fundamento de la decisión “el Reglamento interno N° 07/5 de fecha 22 de junio de 2022 de la Municipalidad de Vitacura, que en su numeral 16, artículo 107, establece las nuevas funciones de la Dirección de Seguridad Pública donde se elimina el observatorio de seguridad, razón por la cual el propósito del cometido específico indicado en el contrato a honorarios suscrito con la señora Camila Isidora Muñoz Cuevas respecto a la relacionada con el observatorio de Seguridad” se ha cumplido y no requiere su continuidad;
- e) Que la demandante recibía por concepto de honorarios la suma ascendente a \$1.803.700 mensuales previa emisión de un informe y correspondiendo ejecutar el pago a la Directora de Seguridad Pública ;
- f) Que, la denunciante el 16 de febrero de 2022 puso en conocimiento de la denunciada ciertos hechos que fueron calificados por ella como constitutivos de acoso laboral ejercido en su contra por parte de otra prestadora de servicios a honorarios que se desempeñaba como supervisora de la denunciante en la Dirección de Seguridad Pública de nombre Camila Astraj y asimismo por parte de la Directora de dicha Dirección señora Pía Greene;
- g) Que dicha denuncia la materializó mediante la entrega de carta a la



encargada de personal doña Rosa Amelia González Poblete;

- h) Que una vez recibida la aludida misiva de denuncia en el mes de febrero de 2022 la señora González comunica tal circunstancia al comité investigador (comité existente al interior de la Municipalidad llamado a tomar conocimiento de denuncias por acoso laboral y sexual y que se encontraba además conformado por un miembro de la dirección jurídica y un miembro del departamento de prevención de riesgos según fuere declarado por la testigo señora González);
- i) Que recibida la denuncia por la señora González esta comunica la misma al comité, el que decide poner la misma en conocimiento de la administración municipal remitiendo memo reservado N° 1 de fecha 18 de febrero de 2022, proponiendo el aludido comité como medida teniendo presente el relato de la denunciante y lo mencionado por esta ante el comité, se sugiere a la señora Administradora Municipal, salvo su mejor parecer, como medida de resguardo evaluar la factibilidad de que la interesada se le asigne un nuevo cometido y sea destinada a otra dependencia municipal;
- j) Que la administración Municipal una vez tomado conocimiento de la denuncia adopta la decisión de modificar los servicios que la denunciante desempeñaba, enviándola al piso 0 de las dependencias en las que ella trabajaba (con antelación lo hacía en un co-work ubicado en el tercer piso), para desempeñar funciones diversas a las requeridas por el cometido específico para el que fue contratada, sin embargo dichas funciones se mantenían en la Dirección de Seguridad Pública, con la sola modificación del lugar físico en el que se desempeñaba, las labores y que existía la figura del subdirector de la Dirección de Seguridad Pública don Alejandro Tapia. Sin embargo dicha decisión fue adoptada de manera “informal”, vale decir a la denunciante le fue comunicada la misma de manera verbal, sin generarse resolución alguna y/o anexo que diera cuenta del cambio de funciones ni de dependencias para el desempeño de las mismas, y no implicó que la denunciante dejase de mantener vínculo con las personas a las que les imputaba participación como autoras de acciones constitutivas de acoso laboral;
- k) Que con fecha 25 de marzo de 2022, esto es habiendo transcurrido más de un mes desde que se ejerce la denuncia por la señora Muñoz se emite



el decreto siaper N° 328 por medio del cual se decreta la instrucción de una investigación sumaria con el objeto de determinar la existencia de los hechos denunciados y señalados por la señora Muñoz y se designa como fiscal instructor a don Juan Sebastián Gardeweg;

- l) Que en el mes de abril la denunciante se habría percatado que su computador habría sido manipulado por un tercero sin su consentimiento, habiendo ingresado a su correo institucional, lo cual comunicó vía correo electrónico a sus superiores. Que a fin de verificar quien pudo haber accedido sin su consentimiento a su computador la denunciante requirió vía correo electrónico las imágenes captadas por las videocámaras que registran su puesto de trabajo, imágenes que inicialmente pudo observar según se desprende de los correos electrónicos acompañados a estrados por la denunciante y que no fueron controvertidos de parte, pero de igual manera se puede dar por acreditado que con posterioridad el acceso a las mismas fue bloqueado tal y como informó la denunciante a su superior jerárquico, por lo cual finalmente la señora Muñoz decidió hacer denuncia ante el Ministerio Público, comunicando dicha decisión a la Directora y al Subdirector de Seguridad Pública vía correo electrónico.
- m) Que como consecuencia de dicha denuncia se ordenó la instrucción de un nuevo sumario, siendo designado como fiscal instructor a don Carlos Pizarro , dependiente de la Dirección de Asesoría Jurídica, ello con fecha 22 de abril de 2022, siendo resuelto por el aludido fiscal instructor con misma fecha la resolución que solicita a través de la Administradora Municipal, que se ordene custodiar y resguardar el equipo computacional asignado a doña Camila Muñoz Cuevas, de manera que no se altere la información que en dicho equipo pueda existir y que diga relación con los hechos investigados;
- n) Que según fuere declarado por el señor Pizarro se materializó la custodia y resguardo de dicho equipo tecnológico, habiéndose señalado por el señor López que le consta que el computador en comento fue resguardado bajo llave, más no existen antecedentes en la causa que den cuenta, quién llevo a cabo el proceso de custodia del mismo, no existe un acta de levantamiento que de cuenta de las condiciones en las que este se encontraba dicho bien al momento de ser custodiado ni de la información que este contenía;



- o) Que con fecha 27 de abril de 2022, esto es habiendo transcurrido 2 meses y 11 días desde que se materializó la primitiva denuncia por la señora Muñoz el fiscal investigador, resuelve disponer la destinación transitoria de la profesional doña Camila Isidora Muñoz Cuevas, con desempeño en la Dirección de Seguridad Pública, para que preste sus servicios en el Edificio de esta misma I. Municipalidad ubicado en Av. Las Tranqueras N° 2566, comuna de Vitacura (Vitacentro); luego con fecha 17 de mayo de 2022 el aludido fiscal investigador resuelve mantener la destinación transitoria de la profesional Camila Muñoz Cuevas, cuyos servicios profesionales se proporcionan a la Dirección de Seguridad Pública, para que continúe prestando los servicios correspondientes a la Dirección de Sustentabilidad e Innovación de esta misma corporación;
- p) Que el día 25 de abril de 2022 la denunciante Camila Muñoz comunica a don Alejandro Tapia, Subdirector de Dirección de Seguridad Pública que su cuenta de correo de Outlook fue bloqueada, comunicando tal situación desde su correo particula [REDACTED]
- q) Que con fecha 29 de abril de 2022 la denunciante de autos remite correo electrónico al fiscal investigador a fin de obtener información respecto a cómo se materializará su destinación transitoria, asimismo se leen diversos correos electrónicos enviados por la denunciante requiriendo información respecto de que labores deberá desempeñar, información respecto de con quien debía relacionarse entre otras;
- r) Que como consecuencia de la seguidilla de situaciones a las que se vio expuesta la denunciante su situación de salud se vio mermada, tal y como consta de certificado médico allegado a la causa;
- s) Que con fecha 13 de julio de 2022 mediante decreto siaper N° 943 la alcaldesa de la Ilustre Municipalidad de Vitacura decreta el sobrecimiento del sumario administrativo ordenado instruir mediante decreto siaper N° 616 y que fuere iniciado por denuncias que hiciera doña Camila Isidora Muñoz; asimismo se dispone que se lleve a efecto una capacitación para la señorita Camila Astrain Rubio, de manera de mejorar el entorno laboral, las relaciones interpersonales y los estilos de dirección de trabajo en el Observatorio de Seguridad, dependiente de la Dirección de Seguridad Pública de dicha Municipalidad, resolución que se adopta habiéndose tenido en consideración que el fiscal investigador, quien por medio de vista



de fecha 30 de junio de 2022 propuso el sobreseimiento en base a los argumentos expuestos en dicho instrumento;

- t) Que el contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre las partes unía a la denunciante con la denunciada indicaba que esta fue contratada para desempeñarse en la Dirección de Seguridad Pública, y según no fuere controvertido de partes las labores que desempeñó fueron realizadas en el Departamento Observatorio de Seguridad; y el fundamento de hecho en el que se ampara la decisión de poner término a la vinculación se circunscribía al hecho de que mediante la modificación del reglamento interno de la denunciada (reglamento inicial hacía expresa mención a dicho departamento en su artículo 87); luego el nuevo reglamento efectivamente elimina el departamento Observatorio, sin perjuicio de ello en el artículo 113 del nuevo reglamento se trata la existencia del Departamento de Estudios y Proyectos, luego analizados ambos departamentos ambos coinciden en las mismas funciones.
- u) Que del análisis de la documental allegada a la causa y las declaraciones de los testigos es dable concluir que si bien el relato de la demandada se condice con que la denunciante habría sido contratado para desempeñar un cometido específico el que “no sería de aquellos inherentes de la entidad denunciada”, es dable concluir que la seguridad pública evidentemente es un tema que forma parte del plan propio de trabajo de la denunciada, tanto es así que al interior de ella existe una Dirección específica asociada a dicho ítem. Que salvado dicho punto, pretender que el cometido de la demandante lo es específico y se encuadra en la hipótesis del artículo 4 de la Ley Orgánica de Municipalidades, dicha alegación pierde validez desde el mismo momento que la denunciada amparada en un presunto resguardo de la trabajadora como consecuencia de sus denuncias modifica las funciones para las cuales la denunciante fue contratada, lo que es coincidente con la facultad consagrada en el artículo 12 del Código del Trabajo, que la denunciada circunscribe dichas modificaciones en un actuar tendiente a resguardar la integridad de la denunciante en atención a las denuncias ejercidas por esta, mas pierde validez dicho argumento desde el momento que la entidad edilicia no formalizó dichas decisiones (al menos la primera de ellas) mediante la dictación de un decreto, o alguna resolución formal, luego tales decisiones



solo vienen en dar fuerza que el vínculo habido entre las partes lo es de aquellos regulados por esta rama del derecho, lo que además se manifiesta pues la demandante no sólo mantenía un vínculo de subordinación lo que se manifestaba en las órdenes directas que recibía de sus superiores, sino que además existía una evidente dependencia, la que queda manifestada en el desempeño de funciones en jornada de trabajo, que además de lo anterior es el propio contrato de prestación de servicios a honorarios el que establece derechos que no le son aplicables sino a aquellos trabajadores que se encuentran regidos por las normas del Derecho del Trabajo;

- v) Que tanto es así que la demandante hizo uso de licencias médicas, tuvo derecho a descanso, recibía instrucciones regularmente respecto a la manera en la cual debía desempeñar sus funciones, entre otras;
- w) Que al término de sus servicios la denunciante se encontraba desempeñando sus funciones en la Dirección de Sustentabilidad.

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA LABORAL:

SEXTO: Que cabe tener presente que la parte denunciante en primer lugar deduce acción de tutela laboral con ocasión del despido en atención a que invoca lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, demandando las indemnizaciones y prestaciones que señala en su demanda, previo a lo cual solicita de igual manera y en forma conjunta se declare la existencia de una relación laboral, la que se encontraría bajo el manto de una prestación de servicios a honorarios.

Que en ese orden de ideas primeramente debemos pronunciarnos respecto a la solicitud de declaración de existencia de relación laboral y en ese entendido y tal como se ha razonado precedentemente conforme la prueba rendida se tiene que la prestación de servicios del demandante dista mucho de ser un servicio a honorarios de manera temporal y para un cometido específico. Se observa que las labores se prestaron de manera continua y permanente, cumpliendo horarios y desempeñándose. Incluso se acredita que la señora Muñoz hace uso de feriado, tiene derecho a días administrativos e incluso hace uso de licencias médicas, cuestión insólita respecto de un funcionario supuestamente independiente y cuyos servicios son esporádicos. Corroborar lo expuesto el propio tenor del contrato suscrito entre las partes en que se le otorgan una serie de beneficios propios de un trabajador que presta servicios de manera permanente para la entidad. En consecuencia habrá de acogerse la demanda



en este punto debiendo por tanto declararse en lo resolutive de esta sentencia que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral desde el 1 de septiembre de 2021 y hasta el 1 de octubre de 2022, que dicho término se produjo por comunicación efectuada por parte de la denunciada de autos en los términos planteados en el contrato celebrado entre las partes.

Habiendo dilucidado ya la existencia de una relación laboral entre las partes corresponde entonces analizar la acción en lo que respecta a la solicitud principal de tutela de derechos fundamentales, así las cosas al efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, y en ese sentido, la parte denunciante alega que la denunciada ha vulnerado los derechos garantizados y contenidos en el art. 2º inciso 2º del Código del Trabajo y producto de ello su integridad psíquica y su dignidad como persona.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.

De la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de una de las garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración.

SEPTIMO: Que de los fundamentos sostenidos en el motivo precedente se desprende que la carga exigible al actor era la acreditación de los indicios de la vulneración alegada, que en este caso se refiere a los hechos alegados en su demanda.



Que para tales fines analizaremos los indicios que fueron planteados por la denunciante como fundantes de su libelo de demanda tutelar, los que se condicionan con:

PRIMER INDICIO: Cuando presentó una denuncia de acoso laboral contra Camila Astraín y fue reasignada a otras funciones de atención al vecino a un lugar de trabajo que reunía peores condiciones al que tenía antes de presentar la denuncia, o sea quedó en una peor situación. Que respecto a este indicio, ha quedado acreditada la veracidad de la modificación de labores y del lugar físico en el cual la actora se debía desempeñar, que a fin de acreditar la proporcionalidad en su actuar la demandada señaló que dicha modificación tuvo por finalidad resguardar la integridad de la denunciante precisamente por la denuncia ejercida por ella, sin perjuicio de ello, quedó acreditado que dicho cambio no implicó un cambio sustancial en las mismas, ello por cuanto su superior jerárquico siguió siendo la señora Pía Greene, sindicada en la denuncia como una de las causantes de la vulneración, debió mantener la relación de trabajo con la otra persona denunciada, esto es la persona de doña Camila Astraín, y peor aún fue dirigida a desempeñarse en el piso 0 de las dependencias municipales, lugar físico que según se desprende de las fotografías aportadas y no controvertidas evidentemente lo era menos confortable que el lugar de trabajo original.

SEGUNDO INDICIO: Cuando terceros, al parecer empleados de la demandada, acceden a su computador y escriben un mensaje en la casilla de correo institucional de su representada dirigido a Camila Astraín y producto de lo anterior su representada presentó una denuncia ante el Ministerio Público y luego una querrela criminal ante el 4º Juzgado de Garantía de Santiago por delito informático. Respecto de este indicio si bien se logró dar por acreditado el hecho de que la denunciante se percató de que su computador habría sido manipulado y que como consecuencia de ello ejerció su válido derecho a denunciar y posteriormente querrellarse, no existen antecedentes en estrados que den cuenta de que la entidad edilicia haya tenido participación respecto a dicha acción, siendo cuestionable respecto del actuar de esta, solo la acción de ordenar la custodia del mismo existiendo una denuncia vigente y sin haber generado un acta de levantamiento de bienes, o que de cuenta de las condiciones en las que este se encontraba al momento de ser custodiado.

TERCER INDICIO: Cuando se abre un sumario interno, se le bloquea el correo institucional y su representada es trasladada al Edificio VitaCentro en un peor lugar



de trabajo y sin correo y absolutamente aislada laboralmente, respecto de estos hechos existe abundante material probatorio en estrados que da cuenta que efectivamente el fiscal investigador decreta el traslado de la denunciante a otras dependencias pertenecientes a la Municipalidad denunciada conocidas como Vitacentro, que si bien respecto a las condiciones estructurales de dicho lugar no se ha acreditado la precariedad de la misma, si existen antecedentes que coincidentemente con dicho traslado la trabajadora fue objeto del bloqueo de su cuenta de correo electrónico institucional, lo que consta en correos electrónicos enviados por ella desde su casilla de correo personal requiriendo información respecto de aquello y de igual manera quedó acreditado que si bien a la denunciante se le comunica la decisión adoptada por el fiscal en cuanto a su traslado, de igual manera es dable concluir que dicho traslado no estuvo unido a una mínima instrucción a la denunciante respecto de con quien debía comunicarse, a que lugar debía dirigirse ni que labores debía desempeñar, lo que evidentemente desencadenó en la denunciante una sensación de estrés y labilidad emocional, lo que se acredita con el certificado médico allegado a la causa. Luego a su turno habiéndose acreditado la veracidad de tales hechos la denunciada no acompañó a estrados antecedentes que lograrán darle al actuar de la denunciada una necesidad, adecuación o proporcionalidad.

CUARTO INDICIO: Cuando a su representada se le ignora en su trabajo, ya que además de estar sin correo institucional, a las reuniones en que es invitada se la ignora y no se le permite su ingreso. Respecto de tal circunstancia se sigue el mismo razonamiento aplicado respecto del indicio anterior.

QUINTO INDICIO: Cuando a su representada se le informa el término de su contrato de trabajo, basado en hechos falsos como lo es la eliminación del Observatorio de Seguridad y sin que su representada se enterase si los sumarios por las denuncias de acoso y de sabotaje informático estuvieren concluidos. Efectivamente la denunciante fue objeto de la comunicación del término anticipado del contrato suscrito habiendo argumentado la denunciada dicha decisión en la eliminación del Observatorio de Seguridad, que dicho argumento en si mismo es inexacto si entendemos que la denunciante fue contratada para desempeñarse en la Dirección de Seguridad Pública, Dirección que no sólo cuenta o contaba con dicho departamento, según se desprende no sólo de los reglamentos aportados a la causa en los N° 27 y 28 de la documental aportada por la denunciada, sino que de la propia declaración de los testigos de la denunciada. Que además de ello es dable concluir que efectivamente



la denunciada no tomó conocimiento de la resolución de dichos sumarios, lo que es concordante con el hecho de que no obra en estrados acta de notificación respecto de ello.

OCTAVO: Que, así las cosas, no queda más que concluir que la denunciante sorteo de manera favorable el estándar probatorio que le exige el artículo 493 del Código del Trabajo, ello por cuanto ha acreditado la veracidad de los hechos a los que le atribuye la naturaleza de indicios de vulneración; luego acreditado ello la denunciada no logró a su turno acreditar en estrados la proporcionalidad de las acciones por ella desplegadas, de hecho al menos resulta cuestionable que no se haya allegado a la causa el sumario instruido por el fiscal señor Pizarro; tampoco se dieron razones suficientes para explicar la decisión primitiva del traslado de funciones adoptada por la administración municipal, la que sólo fue un traslado nominal y físico, sin perjuicio de no separar efectivamente a la denunciante de las denunciadas; tampoco se logró explicar de manera suficiente y razonable la decisión de bloquear el correo electrónico institucional de la actora, o la decisión de ignorar a esta en las reuniones materializadas vía plataforma virtual.

Que la denunciada alega que los hechos denunciados lo son vulneraciones acaecidas durante la vigencia de la relación laboral, y no como consecuencia del despido, y sin perjuicio de que no se alega la caducidad de su acción, resulta necesario para esta sentenciadora analizar tal circunstancia.

Según se lee del relato evacuado por la denunciante es dable concluir que nos encontramos en presencia de lo que doctrinaria y jurisprudencialmente se conoce como la existencia de un ilícito laboral continuo, cuya génesis se gesta con las acciones denunciadas por la trabajadora como constitutivas de acoso laboral, ello por cuanto las acciones desplegadas por la denunciada como consecuencia de dicha denuncia distan mucho de cumplir el estándar de protección esperable, es más como ya se ha señalado el actuar de la denunciada sólo vino en gestar el inicio de la vulneración denunciada, que así las cosas desde que se materializa la denuncia por parte de la señora Muñoz, la denunciada desplego diversas acciones que evidentemente constituyen la vulneración alegada por la denunciante en su libelo tal y como se expone en el motivo que antecede. Que en ese escenario desde el día 16 de febrero de 2022 y hasta la salida de la trabajadora denunciante esta se vio sujeta a



acciones constitutivas de vulneración de derechos fundamentales, lo que por lo demás resulta reforzado de la propia resolución del sumario llevado a cabo por el Fiscal señor Carlos Pizarro, por cuanto no resulta lógico para esta sentenciadora que se decrete el sobreseimiento de aquel, pero sin embargo de igual manera decreta una capacitación para la persona que fuere denunciada como causante de los actos de hostigamiento, de manera de mejorar el entorno laboral, las relaciones interpersonales y los estilos de dirección de trabajo en el observatorio de seguridad, luego porqué se hace necesario disponer dicha capacitación si se desestimó que hayan existido acciones constitutivas de acoso por parte de ella hacia la denunciante.

Que, así las cosas y, en vista de lo establecido en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, forzoso resultará a este Tribunal acoger la acción de tutela intentada tal y como se expone en lo resolutivo de este fallo, debiendo condenarse por tanto a la denunciada por haber incurrido en acciones de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido sufrido por la denunciante con fecha 1 de octubre de 2022. Para fijar el quantum de la sanción se tendrá en especial consideración la extensión del daño causado a la trabajadora como consecuencia de la vulneración de derechos que se dio por acreditada y en especial el hecho que la vulneración se ejerció de manera continua como se razonara precedentemente, fijándose esta en 9 remuneraciones.

NOVENO: Que, ya hemos dilucidado que la vinculación habida entre las partes lo fue de origen laboral, de aquellas reguladas por esta rama del derecho y de igual manera se ha establecido que la denunciada incurrió en la vulneración de derechos fundamentales denunciada y por tanto surge la carga de emitir pronunciamiento respecto de la acción de cobro de prestaciones laborales y de nulidad del despido.

DECIMO: Que en cuanto a la acción de cobro de prestaciones laborales, debemos de distinguir primeramente lo que respecta al cobro de prestaciones coincidentes con cotizaciones de seguridad social, y acto seguido es necesario dilucidar respecto de ellas el distingo necesario respecto de las cotizaciones propias del sistema de salud y aquellas del sistema de pensiones y seguro de cesantía.

Que para emitir pronunciamiento respecto de ellos es necesario hacer el análisis de cuál es la naturaleza jurídica de una y otra, así esta sentenciadora comparte lo señalado por la académica Alejandra Zuñiga Fajuri al indicar: “Por último, vale la pena recordar que, si bien en dos casos la Constitución autoriza al legislador para imponer “cotizaciones obligatorias” (art. 19 N° 18, seguridad social, y 19 N° 9, cuidado sanitario), eso no significa que se trate de estatutos equivalentes. El Sistema de Pensiones (regulado por el D.L. 3.500) es



fundamentalmente un régimen contributivo, un sistema de capitalización individual, compuesto por el ahorro que cada trabajador pueda realizar en su vida laboral. Esos recursos son del trabajador y, aunque su uso y goce está condicionado, en general, a que el trabajador llegue a la edad de jubilación, forma parte del patrimonio del mismo y por tanto de su herencia. En cambio, el sistema sanitario no funciona en términos de ahorro, sino que se trata de un monto destinado a financiar un derecho fundamental. Luego, la naturaleza de la cotización de salud, en sí misma -a diferencia de la cotización para el sistema de pensiones, que es claramente un ahorro- no permite adjudicar propiedad al cotizante. Además, de las sentencias del Tribunal Constitucional se desprende la necesidad de comprender los derechos de la seguridad social, ya no desde una perspectiva contractual, propia de la justicia conmutativa, sino que desde una comprensión social relacionada con la justicia distributiva. Al reconocer asociado al derecho a la protección de la salud los principios de solidaridad, universalidad, no discriminación, etc. el Tribunal Constitucional nos exige discernir la cotización de salud como un aporte obligatorio de todas las personas a un mismo fin: garantizar un derecho fundamental. Que así las cosas podemos concluir que la cotización de salud lo es esencialmente un seguro y consecuentemente su derecho nace como consecuencia de su necesidad y por tanto no habiéndose acreditado aquella respecto de aquella deberá rechazarse.

Sin embargo en cuanto a la cotización previsional ha quedado acreditado que dichos emolumentos forman parte del patrimonio del trabajador pues estos tienen una naturaleza alimentaria para el futuro y consecuente con ello la demandada deberá concurrir a su pago y en definitiva deberá condenarse a la demandada al pago de dichas cotizaciones por todo el período laborado esto es desde el 1 de septiembre de 2021 y hasta el 1 de octubre de 2022.

Que a su turno y en lo que respecta al cobro de prestaciones por concepto de feriado no habiendo acreditado la demandada que la denunciante haya hecho uso de dicho descanso o en su defecto haber sido compensado por su parte, forzoso resultará acoger dicha pretensión.

DECIMO PRIMERO: Que respecto de la sanción establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, por haber sido reconocida la existencia de la relación laboral la demandada deberá dar pago a las cotizaciones de seguridad social, como se ha indicado en el motivo noveno, por el período ahí señalado, esto es desde el 1 de septiembre de 2021 y hasta el 1 de octubre de 2022, teniendo como base de cálculo aquella que recibió como contraprestación por cada uno de los meses laborados, estableciéndose el monto específico en lo resolutive de la presente sentencia.



Sin perjuicio de lo anterior, y en concordancia con lo señalado en el motivo noveno, no se hará lugar a la sanción de nulidad del despido, acogiendo parte de la argumentación sostenida por la demandada y que ha sido establecida por la E. Corte Suprema en fallos de unificación, que sostiene la imposibilidad de exigir una conducta diversa en la demandada, quien contrata amparada por la normativa legal que le es propia, con imposibilidad de efectuar contrataciones en la categoría de "planta" pues se trata de cargos permanentes asignados previamente por ley a cada institución, pero a su turno imposibilitada de contratar conforme al Código del Trabajo, por inexistencia de normativa que legalmente lo habilite a dicho respecto, de manera que el organismo estatal, no está facultado, por falta de una adecuación legal a poder retener y pagar cotizaciones, razones y fundamentos por los cuales establecida la existencia de una relación laboral solo con la dictación de la presente sentencia, es que no resulta procedente dar lugar a la sanción de nulidad del despido, sin perjuicio de ordenar el pago de las cotizaciones en los términos antes mencionados.

Asimismo se habrá de desestimar la alegación relativa al devengo de los intereses y reajustes, el que conforme a la presente sentencia habrá de regir a contar de la presente fecha.

DECIMO SEGUNDO: Que habiéndose acogido la acción principal, el Tribunal no emitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria por inoficioso.

DECIMO TERCERO: Que, el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo que viene decidido.

DECIMO CUARTO: Que no habiendo resultado ninguna de las partes totalmente vencida cada una de ellas soportará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 161, 162, 163, 168, 172, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

Y visto lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, 7, 184, 446, 485, y siguientes y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, SE ACOGE DE DECLARACION DE EXISTENCIA DE RELACION LABORAL, VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES, Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES INTENTADA POR DOÑA CAMILA ISIDORA MUÑOZ CUEVAS, en contra de LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VITACURA, declarándose



por tanto: Que existió entre las partes una relación laboral la que se inició el día 1 de septiembre de 2021 y que concluyó el día 1 de octubre de 2022 con vulneración de sus derechos fundamentales razón por la cual la demandada es condenada a:

- a) Como medida de reparación, publicar el fallo en dos lugares visibles de la Municipalidad ubicada en Avda. Bicentenario 3800, comuna de Vitacura, dentro del plazo de 10 días desde que quede ejecutoriada la sentencia definitiva.
- b) Que deberá concurrir al pago de la Indemnización por vulneración de derechos fundamentales, por 9 meses de su última remuneración a razón de una remuneración ascendente a \$1.803.700.-, esto es a la suma ascendente a **\$16.233.300**.
- c) En virtud de lo previsto por el artículo 489 inciso 3°, la indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es, la suma de **\$1.803.700**; la indemnización por años de servicio de **\$1.803.700** y el recargo legal del 50% ascendente a **\$901.850**;
- d) Por 8.75 días pendientes de feriado legal y proporcional, la suma de **\$526.080**;
- e) Cotizaciones previsionales, y seguro de cesantía por los periodos impagos desde septiembre de 2021 a septiembre de 2022, a razón de \$1.803.700.
Las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con los intereses y reajustes legales.

II.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

III.- Que las sumas ordenadas pagar habrán de enterarse con todos los intereses y reajustes que dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo respectivamente.

IV.- Que, cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Devuélvase los documentos a las partes una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT T – 1906-2023

Dictada por **doña GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY**, Jueza
Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

 **Germaine Nicole Petit-laurent Eliceiry**
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Troc do noviembre do doe mil veintitrés
10:24 UTC-3



XXNLXJJZYC

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

